

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт педагогики, психологии и социологии
Кафедра информационных технологий обучения и непрерывного образования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ О.Г. Смолянинова
« ____ » _____ 2016 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРАЦИЯ

**Практико-ориентированная подготовка будущих вожатых к работе в
детских оздоровительных лагерях**

44.04.01 Педагогическое образование
44.04.01.02 Образовательный менеджмент

Научный руководитель _____ канд. пед. наук, доц., И.Ю. Степанова

Выпускник _____ Ш.Б. Айлярова

Рецензент _____ доктор пед. наук,
профессор И.В. Богомаз

Красноярск 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 Предпосылки практико - ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях	6
1.1 Проблематика подготовки вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях в разные исторические периоды.....	6
1.2 Традиционная практика подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях	14
1.3 Практико-ориентированный подход к подготовке будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях	23
2 Реализация в пилотном режиме практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях.....	30
2.1 Обогащение содержания подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях	30
2.2 Формы организации практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях	40
2.3 Результаты пилотного эксперимента практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	55
ПРИЛОЖЕНИЕ А	61
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	62
ПРИЛОЖЕНИЕ В	84

ВВЕДЕНИЕ

В последнее десятилетие система отдыха и оздоровления детей и молодежи испытывает кризис, связанный с отсутствием государственной политики в сфере детского отдыха и оздоровления: не разработанностью нормативных и научных основ деятельности детских оздоровительных учреждений и подготовки вожатых.

К положениям, касающиеся общих вопросов отдыха и воспитания детей обращались классики отечественной педагогики: Я.А. Коменский, К.Н. Вентцель, А.С. Макаренко, Н.К. Крупская, П.П. Блонский, С.Т. Шацкий, В.А. Сухомлинский. Советские подходы к подготовке вожатых оказываются недостаточно эффективными в современных условиях. С введением Федерального Закона РФ «Об образовании»: пионерским лагерям присвоен новый правовой статус – образовательная организация. Они призваны выполнять государственный заказ по оздоровлению детей, педагогической поддержке, организации творческой, игровой и воспитательной деятельности.

Перемены в содержании и организации деятельности детского оздоровительного лагеря требуют переосмысления и необходимой корректировки подготовки вожатого к работе в лагере. Так, необходимость практической подготовки вожатых обусловлена резким обострением в обществе социальных проблем детства. Вожатым детских лагерей приходится брать на себя выполнение следующих педагогических функций (коммуникационная, организационная, рефлексивная).

Работа детских оздоровительных лагерей требует квалифицированных вожатых, которым в течение короткой смены необходимо организовать детский коллектив и работать с ним. К работе вожатыми привлекаются не только студенты педагогических специальностей, а также студенты, обучающиеся на других направлениях.

Желание потенциальных вожатых работать с детьми сочетается с низким уровнем подготовки, что создает сложности в организации качественной работы педагогического персонала в детских оздоровительных лагерях.

Низкий уровень подготовки заключается в том, что подготовку будущих вожатых проводят в традиционной форме, где уделяют мало времени на практическую подготовку. Перемены в содержании и организации современной досуговой деятельности требует необходимой корректировки в практической подготовке вожатых к работе в лагере.

Исходя из этого сформулирована **проблема исследования**: каким образом, необходимо организовать практико-ориентированную подготовку будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях для качественной деятельности вожатого.

Цель: выявить, обосновать и проверить в пилотном режиме основные компоненты содержания практико – ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях и формы ее реализации.

Объект: подготовка будущих вожатых в ВУЗе.

Предмет: основные компоненты содержания и формы практико – ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях.

Гипотеза: результативности практико–ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях способствует:

- обогащение организаторского и коммуникативного компонентов содержания анализом конкретных ситуаций, разработкой моделей поведения в различных условиях;

- включение в содержание проективного и рефлексивного компонента для освоения практических приемов и способов целеполагания воспитательной деятельности и планирования организационной работы, ее коррекции в соответствии со складывающимися обстоятельствами и получаемой обратной связью от детей;

- использования интерактивной формы обучения, предполагающей динамичные переходы малых групп студентов для взаимодействия с различными преподавателями при освоении отдельных учебных тем.

Задачи:

1. охарактеризовать практико-ориентированную подготовку будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях;

2. выявить и обосновать содержание основных компонентов практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях;

3. экспериментально проверить эффективность практико-ориентированной подготовки на основе использования интерактивной формы обучения.

1 Предпосылки практико - ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях

1.1 Проблематика подготовки вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях в разные исторические периоды

Летние каникулы – важнейший период для активного отдыха и оздоровления детей и подростков. Организация летнего отдыха служит сохранению и укреплению здоровья детей, является профилактической мерой снижения детской заболеваемости, вносит вклад в укрепление здоровья нации, способствует развитию трудовых навыков, расширению кругозора и круга общения детей.

Детские оздоровительные лагеря являются учреждениями дополнительного образования, которые ставят педагогическую задачу нравственного совершенствования детей, выполняя программу дополнительного образования. Дополнительное образование детей направлено на удовлетворение индивидуальных потребностей в совершенствовании: интеллектуальном, нравственном и физическом; развитие и формирование творческих способностей, организацию свободного времени, а также формирование культуры и здорового образа жизни.

Главная задача оздоровительного лагеря – это организация отдыха детей. Обстановка совместного проживания детей в группе сверстников позволяет обучать их нормам социальной жизни, поведению в коллективе, культуре взаимоотношений, располагает к раскрытию способностей детей, проявлению инициативы, способствует приобщению к духовности, усвоению принципа безопасного и здорового образа жизни. Неотъемлемой составляющей кадрового персонала является вожатый. Впервые, с начала XVIII века в русском языке стало известно понятие «вожатый». В этот период времени понятие имело другой вид – «вожатай» и употреблялось в значении «проводник, путеводитель, вожак». В XIX веке толковые словари русского языка уравнивают варианты формы «вожатай» и «вожатый». Впоследствии использование формы

«вожатай» выходит из употребления в XX веке и единственным остается форма «вожатый» [1]. В толковом словаре С.Ю. Ожегова рассматривается понятие «вожатый» - это проводник, указывающий дорогу, а также вожак или руководитель детской общественной организации в школе, пионерском лагере [1].

Применилось впервые понятие «вожатый» к детской общественной организации в 1922 году, в то время называли руководителя пионерского отряда – пионервожатый, вожатый пионеров. Пионерский вожатый – это руководитель пионерской дружины, отряда; коммунист или комсомолец, осуществляющий задачи коммунистического воспитания среди пионеров [2].

Много внимания уделялось подготовке вожатых в период с начала 1920 годов и до середины 1980 годов. По истории советской школы и педагогики в исследованиях Ф.Ф. Королева, З.И. Равнина, Н.К. Гончарова, Т.Д. Корнейчика, Е.Н. Мединской, в 1920 – 1930 годы были рассмотрены различные стороны формирования и развития системы народного образования. Кроме того, значительное внимание уделялось идейно-политическому воспитанию учителей и повышению их педагогической квалификации. О подготовке, переподготовке педагогических кадров в работах: П.Н. Шимбирева, Н.К. Гончарова, Ф.Ф. Шамахова, но, вопрос упомянут о пионерских кадрах неявно. Рассмотрены отдельные аспекты подготовки, переподготовке вожатых в работах по истории: В.А. Афанасьева, Ф.М. Сатарова, В.Р. Яковлева. Проблема кадров для работы с детьми появилась в начале 1920 годов. Проанализирован вопрос о детском движении в 1922 году, и также была принята резолюция на «Второй Всероссийской конференции РКСМ» [2] (революционный коммунистический союз молодежи). В резолюции ЦК (центрального комитета) комсомола возлагалось разработать вопрос о детском движении и применении системы скаутинг, к данному времени была прекращена деятельность скаутинга. В сентябре 1922 года появилось центральное Бюро детских групп «Главквартира юных пионеров». Существовала задача по созданию руководящего состава вожатых отрядов и организации их учебы.

Следовательно, вожатые выбирались из комсомольцев, а пионерские отряды формировались при детских домах и школах.

В постановлении XII пленума ЦК ВЛКСМ «О мерах по улучшению работы комсомола в школе» [3] сообщается о внимании руководства к работе пионервожатых, оказании им повседневной поддержки, помощи в повышении педагогических знаний. Создавались и восстанавливались республиканские и межобластные школы для обучения без отрыва от работы с целью подготовки и переподготовки кадров пионервожатых. При составлении учебных программ учитывались общеобразовательный уровень вожатых и имеющийся у них опыт пионерской и педагогической работы. В программу занятий по подготовке вожатых были включены следующие темы:

- педагогика;
- работа пионерской организации имени В.И. Ленина;
- содержание и методика физкультурно-спортивной работы;
- детский туризм;
- натуралистическая работа.
- трудовое воспитание и работа по технике (авиадело, фотодело, переплетное дело, рукоделие);
- художественное воспитание (детская литература и руководство детским чтением).

В программе учебных занятий большое внимание уделялось вопросам теории, и практики пионерской работы. По каждой изучаемой теме были включены практические задания и семинарские занятия вожатым. Учет и проверка знаний вожатых проводились после каждой пройденной темы в форме беседы, зачета или семинарского занятия. «При изучении той или иной темы в учебном плане предусматривалось взаимопосещение пионерских дружин» [3]. Вожатый получал определенное задание и знакомился с постановкой работы в соседних школах. Взаимопосещение вожатыми школ способствовало выявлению новых форм работы лучших отрядов и дружин. В своих докладах на

семинарских занятиях вожатые обобщали этот опыт и, таким образом, обогащали им всех слушателей.

В резолюции XII съезда ВЛКСМ 1954 года «О работе пионерской организации имени В.И. Ленина» [3], говорится о многочисленных упущениях. Подбором и подготовкой кадров пионерских вожатых многие райкомы, горкомы и обкомы комсомола занимались на неудовлетворительном уровне. В дружинах пионерские вожатые отсутствовали вовсе. На пионерскую работу направлялись люди, не имеющие общеобразовательной подготовки, желания и умения работать с детьми. XII Съезд обязал ЦК ВЛКСМ союзных республик, крайкомы, обкомы комсомола улучшить дело подбора, подготовки и переподготовки пионерских вожатых, повседневно заботиться об их идейном воспитании, о повышении культурного уровня и деловой квалификации; принять меры к закреплению кадров вожатых, шире агитировать через печать и радио опыт лучших вожатых, проводить семинары-совещания, районные, городские, краевые, областные, республиканские и всесоюзные конференции пионерских вожатых [7].

В системе Министерства просвещения в середине 1960-х годов подготовка методистов по пионерской и комсомольской работе старших пионервожатых и отрядных вожатых проводилась в следующих учебных заведениях:

- в педагогических институтах: отделение подготовки учителя истории и обществоведения в средней школе и методиста по пионерской и комсомольской работе, срок обучения 5 лет;

- в педагогических училищах: школьные отделения: подготовка учителя начальных классов и старшего пионервожатого школы; отделение физического воспитания: учителя физического воспитания общеобразовательной школы и старшего пионервожатого школы, срок обучения 4 года;

- десятимесячные курсы при средних школах: подготовка отрядных пионерских вожатых.

Для педагогических институтов и училищ были одобрены учебные планы и курсы по подготовке старших и отрядных пионерских вожатых. На отделениях по подготовке «учителя истории и обществоведения и методиста по пионерской работе» был установлен план приема в педагогических институтах и училищах, ежегодно не менее 50 человек. Учебные планы предусматривали изучение передового опыта воспитательной работы:

- физическое развитие: занятие спортом, знание основы туристской работы;

- организаторские умения: организация работы пионерской дружины на воздухе, в клубах, в домоуправлениях, детских внешкольных учреждениях, на стадионах, парках;

- владение методами пионерской работы: составление плана работы дружины, решение вопросов о сроках проведения отчетов и выборов в дружине, умение планировать и анализировать работу;

- владение методами преподавания и умение работать с кадрами, подбор и обучение отрядных пионерских вожатых: подготовка и проведение общих дружинных сборов, костров, походов, воскресников и других массовых мероприятий;

- умение строить межличностные отношения: поддержка тесной связи с директором и педагогическим коллективом.

В 1967 году на февральском пленуме ЦК ВЛКСМ была принята программа «Ориентир» [4], в которой были изложены рекомендации по содержанию и методике работы с пионерами разных возрастов, а также утверждено положение «О старшем пионерском вожатом».

В рамках программы «Ориентир» в конце 1960-х годов при школах рекомендовалось создавать «Школу отрядного вожатого». Руководство школы: старший пионервожатый и пионерский сектор комитета комсомола. К организации и проведению занятий с отрядными вожатыми привлекались учителя, студенты педагогического института, работники внешкольных учреждений, комсомольские работники. Методическая комиссия областных

советов пионерской организации разрабатывала рекомендации по подготовке вожатых.

Форма обучения вожатых:

- семинары в школе;
- итоговые конференции;
- встречи с вожатыми из разных школ с целью обмена опытом;
- зимний и летний районный школьный лагерь вожатых;
- взаимное посещение пионерских сборов, вечеров, дебатов с последующим обсуждением;
- отчет в комитет комсомола о проделанной работе, выступления на школьном радио.

Методические указания по проведению занятий с вожатыми:

- обучение вожатых проводится дифференцированно по каждой возрастной группе;
- утверждается преподаватель и устанавливается дата, время и место проведения занятия;
- проверка выполненных заданий по изученной теме;
- обмен опытом проводится после проведения трех занятий.

Всесоюзный слет пионерских вожатых, который проходил в Москве в период с 17 по 18 мая 1976 года, поставил задачу по дальнейшему улучшению работы с кадрами пионерских вожатых [4]. Было определено, что вожатый – одна из самых многоролевых профессий. Он воспитатель, пропагандист, спортивный судья, затейник, руководитель художественной самодеятельности. Впервые появляется термин «педагогическое управление». Педагогическое управление можно определить, как процесс достижения цели через влияние на связи ребят между собой, с вожатыми, учителями. Эти связи по содержанию и форме должны быть информативными, то есть новыми и влияющими на ребят.

В постановление IV пленума ЦК ВЛКСМ, 1979 года [5] показало нам следующее:

- рекомендовалось улучшить подбор и воспитание комсомольских кадров, работающих с пионерами и школьниками, союзным республикам, обкомам, горкомам, райкомам комсомола;

- повысить ответственность за порученный участок.

С 1980 года проводится аттестация старших пионерских вожатых, также вводится единая форма старшего пионерского вожатого. Вожатые ведут активную общественную и политическую деятельность. Продолжалось формирование резерва кадров, прежде всего из числа отрядных вожатых, руководителей кружков, организаторов работы по месту жительства.

В подготовке вожатых возникает новая форма – инструктивно-методический сбор. Методика сбора была разработана ленинградскими учеными-психологами и педагогами И.П. Ивановым, М.Г. Казакиной, Ф.Я. Шапиро и др. Инструктивно-методический сбор имеет свои особенности: общественно-полезная и гуманистическая направленность, предельная концентрация дел и связанная с этим насыщенность общения, кратковременность и «автономность» сбора. Основные формы инструктивно-методического сбора: поход, «трудовой десант», выезд в один из лагерей, а также важнейшей особенностью сбора является его самоуправление. Суть самоуправления на сборе состоит в том, что все без исключения дела планируются, организовываются, проводятся и затем обязательно анализируются всеми его участниками.

Инструктивно-методический сбор открыл широкие возможности для творчества и самореализации вожатых. В первой половине 1980-х годов работа вожатого включена в «Общественный классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарификационных разрядов» [6]. Таким образом, она была официально признана профессией.

Педагогическим училищам с 1987 года, были установлены задания по подготовке старших вожатых в качестве дополнительной квалификации. Принято решение о внеконкурсном приеме на очные и вечерние отделения педагогических институтов старших вожатых по направлению комитетов

комсомола и отделов народного образования. Кроме этого, расширялась сеть отделений переподготовки пионерских работников в зональных, республиканских и областных комсомольских школах, предусматривалось систематическое и качественное повышение квалификации старших пионерских вожатых с учетом их образования и стажа работы в институтах, Домах и Дворцах пионеров. Таким образом, система подготовки вожатых имела многочисленные положительные стороны:

- сформирована система подготовки вожатых, основанная на принципах массовости и доступности;
- определена нормативно-правовая база деятельности вожатого;
- расширен масштаб организаций, занимающихся подготовкой вожатых: ВУЗы, Дворцы пионеров, профсоюзные курсы и др.

Несомненно, существует и ряд недостатков:

- отсутствие единого государственного органа, координирующего организацию отдыха детей и подростков;
- отсутствие единой кадровой политики;
- система подготовки не отвечала не только потребностям родителей и детей, но также изменявшимся ценностям в государстве.

Всесоюзная пионерская организация прекратила свое существование в 1991 году, на ее смену пришел Союз пионерских организаций - Федерация детских организаций, действующий в России и сегодня. В состав президентской программы «Дети России» с 1996 года вошла целевая программа «Организация отдыха и оздоровления, в рамках которой в серии научно-методических изданий, был отражен процесс развития отдельных элементов системы, каникулярного отдыха детей». Данная программа сохраняет тенденции максимального использования потенциала кадрового, материально-технического, программно-методического, информационного потенциала системы образования и развития единого оздоровительного пространства для детей и подростков. Современные детские оздоровительные лагеря являются юридическими лицами.

Министерство образования и науки Российской Федерации, реализует государственную политику в области отдыха и оздоровления школьников, осуществляет экспертизу воспитательных программ, организацию конкурсов, развитие разнообразной сети оздоровительных лагерей, кадровое и методическое обеспечение их деятельности, укрепление партнерских контактов с другими ведомствами и государственными учреждениями. Организации детского отдыха и оздоровления детей является приоритетным направлением.

Итак, исторический анализ развития деятельности ДОЛ, поэтапной разработки и улучшения подготовки студентов к эффективному прохождению практики в лагерях позволяет нам сделать вывод о том, что на сегодняшний день существует основной недостаток в системе детского оздоровления - подготовка квалифицированных кадров. Данная проблема связана с тем, что программа подготовки вожатых осуществляется в традиционной форме, в которой нет практической подготовки. Поэтому в ходе нашей работы определены и теоретически обоснованы критерии эффективности педагогической практики в условиях теоретической и практической подготовки, которые отражают мотивацию студентов к педагогической практике, степень профессиональной подготовки студентов к педагогической деятельности, осознание себя в профессиональной деятельности. Осуществлен отбор методик для проверки эффективности организации педагогической практики будущих вожатых.

1.2 Традиционная практика подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях

Самой привычной формой организации летнего отдыха детей на современном этапе являются детские оздоровительные лагеря загородного и санаторно-курортного типов. Современные концепции организации летнего отдыха и оздоровления детей и подростков рассматривают детский отдых в летних оздоровительных лагерях не как особую педагогическую систему или

методику, а как неотъемлемую составляющую всей жизнедеятельности ребенка, где гармонично сочетаются духовно-эстетические, рационально-познавательные, идейно-нравственные начала, это освоение жизни ребенком самым непосредственным, естественным образом. В лагере создаются благоприятные возможности для привлечения всех воспитанников к занятиям физической культурой и спортом, развития творческих способностей детей. Успех работы детского оздоровительного лагеря во многом зависит от уровня подготовки педагогических кадров.

Программа подготовки согласно нормативным документам представляет базовый уровень подготовки вожатых, позволяющий обучать квалифицированные педагогические кадры вожатых для лагерей организованного отдыха и оздоровления детей в каникулярный период. Содержание программы включает основные разделы:

- общие вопросы деятельности летнего оздоровительного учреждения;
- психолого-педагогические основы знаний отрядного вожатого;
- деятельность вожатого в летнем оздоровительном учреждении;
- методические основы работы вожатого. Основные направления и формы работы отрядного вожатого.

Кроме теоретических занятий, проходят практические занятия, а также игровые тренинги:

- разработка и проведение отрядного мероприятия;
- разработка и проведение спортивного мероприятия;
- разработка и проведение общелагерного мероприятия;
- игры на знакомство;
- игры на сплочение;
- игры на доверие.

В настоящее время детские оздоровительные лагеря проводят подготовку вожатых самостоятельно, такие детские лагеря как Артек, Орленок и Океан. Программа подготовки вожатых включает: лекции, семинары, деловые игры, тренинги, практикумы, творческую деятельность и стажировки в лагерях.

Цель программы – самореализация и повышение уровня профессиональной подготовки к работе с детьми и подростками в роли вожатых.

Программа включает следующие темы:

- образ вожатого (педагогическая этика, культура речи, культура поведения);
- десять заповедей вожатого;
- золотые правила дидактики вожатого;
- вожатый – профессионал;
- нормативно - правовое регулирование. Конвенция о правах ребенка;
- правовые основы деятельности вожатого;
- периоды смен. Позиция вожатого в каждом периоде;
- организационный период. Позиции вожатого;
- основной период (цели, задачи, основные дела);
- заключительный период (цели, задачи);
- методика планирования воспитательной работы в лагере (план дня, план-сетка);
- тематические дни и смены в лагере, роль, классификация;
- закономерность развития ребенка. Особенности психического развития детей;
- авторитет вожатого. Особенности роли вожатого при работе с детьми;
- этап развития детского коллектива. Роль вожатого в каждом этапе;
- сплочение коллектива;
- понятие коллектив, временный детский коллектив;
- особенности работы с детским коллективом;
- Типология вожатых по стилю работы с детским коллективом;
- конфликтные ситуации в лагере;
- организация и выполнение режимных моментов;
- веревочный курс;
- огонек. Виды огоньков. Методика и организация проведения огоньков;

- КТД. Методика проведения КТД;
- отрядный уголок. Требование к оформлению отрядного уголка;
- первая доврачебная помощь. Основы медицины и техники безопасности;
- вожатский дневник;
- классификация игр. Методика организации и проведение игр;
- игротека;
- самоуправление в отряде;
- самоуправление. Выборы. Формы проведения;
- теоретические основы лидерства, типология лидеров;
- развитие лидерских качеств. Лидер как член отряда. Организация работы лидеров;
- вожатый как лидер;
- советы вожатому.

Процесс подготовки проходит в несколько этапов:

I. Теоретический этап.

На данном этапе происходит знакомство будущих вожатых друг с другом, с преподавателями, программой подготовки. Деятельность школы строится на основе логики развития лагерной смены в ее организационной и содержательной последовательности с целью повышения эффективности подготовки слушателей к практической деятельности в качестве вожатых детского лагеря, успешного освоения ими методики работы с временным детским объединением; лекции, семинары, практикумы (согласно учебно-тематическому плану). Знакомство с целями и задачами практической подготовки, педагогическими программами детских лагерей, спецификой смены; оформление педагогической копилки; участие в подготовке ключевых дел смены; работа в команде, разработка программ отрядной деятельности; диагностика готовности слушателей к практической деятельности в качестве воспитателей детских лагерей.

II. Практический этап.

Именно практическая деятельность позволяет сформировать отношение слушателя к конкретной профессиональной реальности, определиться в системе собственных профессиональных ожиданий и ценностей. В это время происходит наиболее интенсивное ознакомление со всеми аспектами будущей работы, появляется критическое и осмысленное отношение к полученным теоретическим знаниям, включаются механизмы социальной рефлексии, закладываются основы профессиональной самооценки. Активная практика в качестве отрядных вожатых детского лагеря; закрепление знаний и умений, полученных в ходе предыдущего этапа; участие в деятельности детского лагеря по реализации программы смены; осуществление методической поддержки и психолого-педагогического сопровождения слушателей.

III. Этап самообразования и контроль знаний.

Данный этап включает диагностику профессионального роста слушателей по итогам практики; подведение промежуточных итогов обучения слушателей в школе, анализ результатов практики, определение недостающих знаний, умений. Разработка и выполнение индивидуальных программ самообразования; пополнение индивидуальной педагогической копилки. Организация контроля знаний и умений студентов по итогам школы (выпускной экзамен); диагностика профессиональной готовности слушателей к практической деятельности в качестве вожатого детского лагеря; закрепление распределения слушателей по детским лагерям.

IV. Этап практической деятельности.

Проектировочная работа в коллективах детских лагерей в рамках подготовки к летнему сезону. Практическая деятельность слушателей в детских лагерях – участие слушателей в реализации педагогических программ детских лагерей; реализация слушателями авторских педагогических проектов; осуществление методической помощи, психолого-педагогического сопровождения и поддержки слушателей в ходе практической деятельности; мониторинг профессионального роста слушателей.

V. Заключительный этап, подведение итогов.

Прохождение стажировки на территории детского лагеря. Подведение итогов и анализ результатов стажировки.

Данная форма подготовки сформировывает у вожатых следующие качества:

- заинтересовать каждого ребенка творческим делом;
- организовать самоуправление в отряде;
- планировать работу отряда;
- организовывать отрядные мероприятия;
- проведение рефлексии с отрядом.

Принцип деятельности школы вожатых заключается в практико-ориентированных формах и методах обучения, а также использование творческого подхода в организации образовательного процесса.

На территории Красноярского края работает 63 детских оздоровительных лагеря. Самым крупным детским оздоровительным комплексом является Таежный, в состав которого входят три оздоровительных лагеря. Комплекс работает только в летний период, поэтому набор кадрового персонала осуществляется заблаговременно. В условиях сезонного типа подготовка вожатых не осуществляется как в лагерях, которые работают круглогодично. В связи с этим комплекс набирает вожатых, которые уже прошли подготовку или заключает договор с ВУЗом о предоставлении педагогических отрядов.

В основном вожатые педагогических отрядов проходят подготовку в университете, проводимую факультетом/институтом повышения квалификации. Школу вожатых проводят за два месяца до начала работы лагеря. Программа содержит следующие темы:

- нормативно-правовые вопросы деятельности летнего оздоровительного учреждения;
- индивидуальное здоровье человека и технологии экстренной помощи;
- основы безопасности и жизнедеятельности в летнем оздоровительном учреждении;

- основы разработки программы смены летнего оздоровительного учреждения: традиции, особенности и логика развития смены;
- технология коллективного творчества в летнем оздоровительном учреждении;
- возрастная психология в контексте работы вожатого временного детского коллектива;
- особенности деятельности вожатого в детском лагере;
- разработка мероприятий для организации смены в летнем оздоровительном учреждении.

Процесс подготовки осуществляется в 3 этапа.

Теоретический этап:

Данный этап включает знакомство с преподавателями, программой подготовки. Деятельность школы строится на традиционном обучении. Чтение лекций и изучение теоретических основ работы вожатым в детском оздоровительном лагере.

Практический этап:

На данном этапе слушатели разбирают на практике основные методы разработки и организации мероприятий, демонстрация видеоматериалов, для работы с временным детским коллективом практических занятий нет, в процессе используют только игры или тренинги на сплочение коллектива.

Заключительный этап:

Изучив основные темы для работы в детском оздоровительном лагере процесс обучения, завершается итоговым тестированием и разработкой мероприятия.

Важным преимуществом подготовки вожатых известных всероссийских лагерей является то, что больше внимания уделяется на практико-ориентированную подготовку, которая сопровождается стажировкой в лагере перед началом работы.

Залогом успешного проведения оздоровительной кампании является уровень профессионального мастерства кадрового состава детских

оздоровительных учреждений. Подготовка вожатых создается с целью удовлетворения потребности в квалифицированных педагогических кадрах для работы в оздоровительных учреждениях.

Современная система образования направлена не только на формирование теоретической базы при подготовке, но и на формирование практических навыков. Первое направление объединяет процесс обучения и прохождения практик, с целью знакомства обучающихся с профессиональной средой. Второе направление связано с формированием у обучающихся компетенций, а также личностных качеств, которые обеспечивают выполнение функциональных обязанностей. Реализация данного направления обеспечивается посредством внедрения практико-ориентированного обучения.

Основным компонентом практико-ориентированного обучения является наработка практического опыта деятельности [10]. Важнейшим условием реализации практико-ориентированного обучения является применение методов обучения:

- игра (групповые упражнения по выработке решения в условиях, имитирующих реальность);
- имитация (обучающийся получает возможность освоить профессиональные процедуры и инструменты работы, а также сформировать представление о целостном устройстве определенной сферы деятельности);
- проект (обучающийся встраивается в систему коллективных работ, направленных на решение реальной практической задачи. Проектируя развитие ситуации, анализируя данные, обучающийся получает возможность освоить способ выполнения соответствующих работ).

Для повышения эффективности образовательного процесса применяют несколько методов обучения.

Сравнивая подготовку вожатых с программой всероссийских детских оздоровительных лагерей можно определить дефициты существующей подготовки вожатых. Критериями для сравнительного анализа являются:

- нацеленность программы на практическую подготовку;

- насыщенность программы;
- преобладание в образовательном процессе игровых методов, тренингов;
- степень проработанности организации образовательного процесса (полнота, углубленность, конкретность и т.д.);
- периодичность обновления образовательной программы;
- форма итоговой аттестации.

Таблица 1 – Сравнительный анализ подготовки вожатых.

Критерии	Подготовка в детском оздоровительном лагере Орленок	Подготовка в Красноярском педагогическом университете им. В.П. Астафьева
нацеленность программы на практическую подготовку	в программу подготовки включены стажировки	программа подготовки рассчитана только на введение в работу вожатым, практической подготовки не присутствует
Насыщенность программы	включены темы не только обзорного курса о работе вожатого и детского лагеря, а также разработка различного рода мероприятия, конфликтология и т.д.	краткий обзор тем о работе вожатого, детского оздоровительного лагеря, логика развития смен.
преобладание в образовательном процессе тренингов, игровых методов;	использование в процессе практической подготовки тренингов, различные игровые методы для работы с временным детским коллективом, с коллегами и т.д.	преобладание теоретических методов подготовки, игры для сплочения коллектива
степень проработанности организации образовательного процесса	достаточная степень проработанности	недостаточная степень проработанности
периодичность обновления образовательной программы	программа дополняется темами раз в три года	программа дополняется/обновляется 1 раз в пять лет
форма итоговой аттестации	тестирование, стажировка в лагере перед началом работы	тестирование,

Как следует из характеристик программ и их сравнительного анализа, описанная программа подготовки вожатых детского оздоровительного лагеря

Орленок нацелена на реализацию практико-ориентированной подготовки вожатых. Это выражается в постановке цели программы, процессе обучения, возможности прохождения стажировки. В программе подготовки педагогического университета программа направлена только на вводный курс в работу вожатого, это следует из выбора тем и практической подготовки.

Таким образом, анализ традиционной практики подготовки вожатых к работе в современных лагерях подводит к выводу о том, что современность требует актуальных подходов к организации отдыха ребенка, которые будут раскрывать ее возможности, развивать потенциал. Нынешний процесс подготовки вожатых к работе в лагерях имеет устоявшийся характер и проходит в несколько этапов, среди которых: теоретический, практический этап самообразования. Главной же целью подготовки является не только формирование теоретических знаний, но и практических навыков. Для реализации этой цели служит практико-ориентированный подход в подготовке будущих вожатых.

1.3 Практико-ориентированный подход к подготовке будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях

Актуально организовать процесс обучения так, чтобы образовательный результат проявлялся в формировании у обучающихся собственной внутренней мотивации обучения, мышления, воображения, творческих способностей, устойчивого познавательного интереса. Необходимо формировать систему жизненно важных, практически востребованных знаний, умений и практического опыта, что позволит будущим вожатым легко адаптироваться к работе с детьми и относиться к ней творчески. В связи с этим подготовку будущих вожатых необходимо дополнить практико-ориентированным обучением.

Практико-ориентированный подход является приоритетным показателем в процессе подготовки. Внедрение процесса практико-ориентированной подготовки даст возможность приблизить содержание подготовки к работе

вожатым. В реализации данного подхода большую роль играет также содержание подготовки. Здесь нужно говорить о практико-ориентированном учебном процессе. Как любой учебный процесс, практико-ориентированный опирается на формы, методы и технологии обучения. Внедрение практико-ориентированного подхода в процесс подготовки вожатых обусловлено необходимостью поиска средств и методов обучения и развития обучающихся, позволяющих успешно реализовать эффективное развитие будущих вожатых.

Практико-ориентированное обучение – это метод преподавания и обучения, позволяющий обучающим сочетать обучение с практической работой. Студентов ставят в реальные рабочие условия, в которых они получают соответствующие практические и социальные навыки, необходимые для успешной работы [13]. Практико-ориентированный подход обеспечивает повышение качества профессиональной подготовки будущих вожатых через усиление практической направленности содержания и организации образовательного процесса. Это означает, что любое профессионально значимое знание осваивается будущим вожатым в практической деятельности, при организации учебной и воспитательной работы, при проведении каждого занятия и каждого воспитательного мероприятия со студентами должны, прежде всего, решаться задачи, связанные с будущей профессиональной деятельностью.

Целью практико-ориентированного обучения является развитие познавательных потребностей, обеспечение функционирования знаний в мышлении студентов, организация поиска новых знаний, повышение эффективности образовательного процесса.

Сущность практико-ориентированного обучения заключается в траектории построения образовательного процесса на основе единства компонентов содержания – общих и профессиональных компетенций; приобретения новых знаний и формирования практического опыта их использования при решении жизненно важных задач и проблем. Образование

не может быть практико-ориентированным без приобретения опыта деятельности.

Принципами организации практико-ориентированного обучения являются:

- мотивационное обеспечение учебного процесса;
- связь обучения с практикой;
- сознательность и активность обучающегося в обучении.

Таким образом, в рамках практико-ориентированного обучения развивается внутренняя мотивация учения, так как появляется возможность свободного выбора способов решения обсуждаемой проблемы. В системе практико-ориентированного обучения формируется следующий практический опыт:

- сопоставления, оценки явлений, процессов;
- выявления причинно-следственных связей;
- постановки задач;
- потребности в дальнейшем пополнении знаний.

Реализация практико-ориентированного обучения предполагает рассмотрение практики как источника познания, как предмета познания при комплексном подходе к анализу фактов. Практико-ориентированное обучение оказывает влияние на формирование содержания всех компонентов учебного процесса: учебных дисциплин, учебной и производственных практик, внеаудиторной самостоятельной работы студентов.

Практико-ориентированное обучение выполняет в педагогическом процессе специфические функции:

- методической цели, понимаемой преподавателем как главное направление при отборе и проектировании содержания занятия;
- критерия педагогической ценности при разработке методики проведения занятия; мотивации учения студентов;
- критерия обученности.

Для прочного усвоения знаний требуется сформировать позитивное отношение, интерес обучающихся к изучаемому материалу. Интересный, знакомый и лично значимый материал обычно воспринимается ими как менее трудный. Поэтому перед педагогом стоит задача организовать учебный процесс так, чтобы он стал познавательным, творческим процессом, в котором учебная деятельность обучающихся становится успешной, а знания востребованными. Один из возможных вариантов решения этой задачи заключается в разработке практико-ориентированного подхода к обучению учащихся.

Важнейшей характеристикой деятельности обучающегося на практико-ориентированном учебном занятии является стремление самостоятельно добывать знания в процессе решения проблем и овладевать навыками практической деятельности в ходе проведения эксперимента и обобщения полученных результатов.

Содержание лекционного материала выстраивается на основе противоречий, обращения к реальным фактам и процессам из жизни, а сущность явлений раскрывается в ходе эксперимента. Предлагаемая структура практико-ориентированной лекции и практического занятия приведена в соответствие со структурой деятельности студентов, что позволяет повысить качество осваиваемого материала. Практико-ориентированное содержание учебного материала позволяет приблизить обучение к жизни, учесть жизненный опыт обучающегося, поднимая таким образом уровень познавательного интереса. Насыщенность информационных каналов практико-ориентированным содержанием позволяет повысить эффективность системы обучения.

Интерес к использованию практико-ориентированного обучения обусловлен их значительно большей эффективностью по сравнению с другими средствами обучения. В случае применения практико-ориентированного обучения:

Повышается качество обучения за счет:

- индивидуализации обучения (индивидуальный темп и метод обучения, адаптация системы к исходному уровню знаний обучаемого, особенностям мышления обучаемого);

- анализа предыстории обучения и ее учета при организации последующего обучения;

- постоянного индивидуального контроля качества знаний на каждом этапе обучения – при этом увеличивается объективность контроля знаний.

С точки зрения обучаемого применение практико-ориентированного обучения повышает интерес к обучению, увеличивает мотивацию за счет новизны и сочетания более разнообразных и наглядных методов обучения в совокупности с традиционными.

С точки зрения преподавания практико-ориентированные технологии предоставляют педагогу следующие возможности:

- реализовать и распространять свой опыт преподавания;
- появляется возможность более гибкого управления познавательной деятельности обучения;
- изучить опыт ведущих в своей области преподавателей.

Таким образом, практико-ориентированный подход к подготовке вожатых предусматривает:

- выявление и обоснование актуальных проблем дополнительного образования детей;
- определение задач и содержания подготовки вожатых с учетом выявленных проблем, существующих в деятельности вожатых, в детских оздоровительных лагерях;
- диагностику профессиональных трудностей, с которыми сталкиваются вожатые, и учет их при определении всех компонентов подготовки;
- обеспечение взаимосвязи целевых, концептуальных ориентиров, которые определены сегодня в воспитании и образования детей, с целями, задачами, содержанием подготовки вожатых.

В рамках практико-ориентированного обучения развивается внутренняя мотивация обучающегося, так как появляется возможность свободного выбора способов решения обсуждаемой проблемы. Вожатый способный применить в практической деятельности приобретенные знания и умения, будет являться результатом практико-ориентированного подхода. Формирование и приобретение практического опыта, и использование при решении профессиональных задач составляет сущность практико-ориентированного обучения. Очевидно, что практика является основной «копилкой» практического опыта, и направлена на приобретение практического опыта по виду профессиональной деятельности. В практико-ориентированном учебном процессе применяется имеющийся у обучающихся жизненный опыт, а также формируется новый опыт на основе приобретаемых знаний и умений.

Подготовка будущих вожатых в практико-ориентированном процессе включает следующие компоненты:

- когнитивный компонент, включающий в себя знания: педагогические; психологические; основ оказания первой медицинской помощи; возрастных особенностей детей; нормативно-правовой базы деятельности вожатых в ДОЛ.
- организаторский компонент выражается в: готовности к педагогическому общению и взаимодействию с детьми; умении выполнять педагогические функции; организаторские умения;
- рефлексивный компонент включает умение планировать структуру действий на различные промежутки времени: день, неделя, месяц.
- диагностический компонент (диагностика индивидуальных особенностей личности, диагностика уровня развития коллектива);
- проективный (планирование коллективной и индивидуальной работы с детьми в отряде, определение конкретных целей и задач, планирование собственной педагогической деятельности);
- конструктивный (разработка творческих воспитательных дел, игр и т.п.);

- коммуникативный (сотрудничество с детьми, взаимодействие с детьми, подбор индивидуального подхода к ребенку)

- прикладной компонент (оформление отрядного уголка, изготовление призов и т.д.).

В завершение подчеркнем, что практико-ориентированный подход позволяет успешно адаптироваться в работе вожатым. Его реализация предусматривает существенные изменения в содержании и организации образовательного процесса. Педагогическое обеспечение должно охватывать все стороны подготовки будущего вожатых. Особая роль в этом процессе отводится организаторам и преподавателям.

2 Реализация в пилотном режиме практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях

2.1 Обогащение содержания подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях

Одним из решающих условий успешного поведения работы в детском оздоровительном лагере является тщательный подбор, современная и хорошая подготовка кадров. Поспешность и непродуманность в подборе работников лагеря, плохая подготовленность отразится на воспитательной работе с детьми. В лагере не могут работать малоопытные, безынициативные вожатые. Только тем, кто любит детей, кто подготовлен к работе с ними и понимает свою ответственность за порученных детей, может быть доверено воспитание детей и организация отдыха в лагере.

На современном этапе подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях акцент должен смещаться в сторону практического овладения содержательной подготовки с целью эффективного применения их в работе в детском оздоровительном лагере. Для этого, будущий вожатый должен приобрести следующие знания и умения. Знания: особенности возрастного формирования детей младшего школьного возраста и подростков; логика формирования лагерной смены, методика организации тематических дней и тематических смен и т.д. Умения: диагностические, проективные, конструктивные, организаторские, коммуникативные, рефлексивные [60].

Подготовка вожатого как трудная динамическая система содержит своеобразную структуру. В качестве ведущих основных компонентов подготовки вожатых, мы выделяем: организаторский и коммуникативный компоненты.

Проанализировав литературные источники, мы пришли к выводу, что на пути к получению знаний и умений по работе с детьми в лагере вожатый сталкивается с рядом проблем [39]. Специфику основных проблем мы рассмотрим ниже.

Особое затруднение в работе вожатых в детских оздоровительных лагерях вызывает формирование временного коллектива «малых групп». Малая группа – временный детский коллектив имеет отличие от коллективов постоянных. Выделяют следующие особенности малых групп:

- кратковременность существования (до 30 дней),
- сборность состава (объединены учащиеся разных школ, регионов),
- автономность существования (ослабление влияния на ребенка его семьи, учителей, класса).

Наряду с указанными особенностями временного коллектива можно выделить:

- четко обозначенную функциональность, так как коллектив создается для выполнения определенной значимой деятельности;
- повышенную коммуникативность, под которой понимается высокая интенсивность значимого общения, его эмоциональный и интеллектуальный характер в процессе деятельности;
- оптимальные условия для педагогического управления, круглосуточный контроль воспитателей;
- коллективный характер жизнедеятельности в условиях временного объединения [17].

В процессе формирования коллектива в условиях детского оздоровительного лагеря вожатому также необходимо обратить особое внимание на своевременное предупреждение и профилактику конфликтных ситуаций в отряде. Конфликтная обстановка в отряде является начальным этапом, так как отряд комплектуется детьми из разных социальных слоев, с разным уровнем культуры, развития, интересов, склонностей, потребностей. Конфликты всегда связаны со столкновением интересов и взглядов людей, постольку в их зарождении, развитии и разрешении огромную роль играет психологический фактор. Конфликты в отряде между детьми, обычно основаны на эмоциях и желании выделиться, не учитывая при этом интересы других ребят. Межличностные и межотрядные конфликты негативно влияют на

жизнедеятельность самого лагеря. Самая главная проблема – конфликты между ребятами в отряде, встречающаяся на пути сплочения детского коллектива. Рассудительное решение всех конфликтов в отряде, является фактором успешного управления детским коллективом. В отряде, где сложился неблагоприятный социально-психологический климат, реализация воспитательного процесса сильно затрудняется, даже простая обида может привести к отрицательным результатам – проявлению жестокости в отношении всего отряда. Вовремя неурегулируемая ситуация может привести к провалу всей лагерной смены. Важно создать в отряде дружелюбную и доброжелательную обстановку. Но даже если отряд дружен и сплочен, вожакому следует обратить внимание на взаимоотношение его отряда с другими. Возникновение конфликтов среди отрядов может привести к ожесточенному поведению детей. Идеально, когда среди отрядов существует соперничество, спортивный интерес, когда они борются друг с другом в творческих, интеллектуальных, физических и других конкурсах, уважая соперников. Главное, чтобы эта борьба не превращалась в злобную битву, в которой дети не думают, что произойдет с соперниками, а лишь грезят о победе. Своевременное предупреждение и профилактика конфликтных ситуаций в отряде протекает безболезненно, если вожатый:

- готов принять разных детей вне зависимости от их реальных интеллектуальных, физических, творческих возможностей, особенностей в поведении, состояния здоровья;

- эффективно управляет отрядом с целью вовлечения их в процесс воспитания, умеет ставить воспитательные цели, способствующие развитию детей, независимо от их социального происхождения, характера и способностей, использует психолого-педагогические способы их достижения;

- способен в ходе работы выявлять проблемы детей, связанные с особенностями их развития и оказать им адресную помощь своим индивидуальным подходом;

- умеет защитить тех детей, кого в отряде не принимают;

- создает психологически безопасную и комфортную воспитательную среду, владеет технологией предупреждения и профилактики различных форм насилия в отряде;
- устанавливает конкретные и четкие правила поведения в отряде и оказывает всестороннюю помощь и поддержку отрядному самоуправлению;
- воспитательную работу строит с учетом культурных, половозрастных и индивидуальных особенностей детей;
- анализирует реальное состояние дел в отряде, создает деловую дружелюбную атмосферу;
- защищает достоинства, интересы, потребности детей, помогает оказавшимся в неблагоприятных условиях, конфликтной ситуации;
- поддерживает атмосферу, отношения, взаимопонимание и традиции детского оздоровительного лагеря, внося в них свой положительный вклад;
- использует основные закономерности семейных отношений, позволяющих продуктивно работать с родителями.

Педагогическая деятельность детского оздоровительного лагеря требует от вожатого непрерывного личностного и профессионального саморазвития, так как одной из главных его задач выражается в том, чтобы увлечь, заинтересовать отдыхающих воспитанников. В своей работе вожатые сталкиваются не только с проблемой конфликтов и их решением, также вожатые зачастую встречаются с необходимостью организацией вечерних или лагерных мероприятий. Чтобы лагерная смена была интересной и занимательной, реализовать необходимо основную цель – эффективная организация досуга, удовлетворения потребностей детей в развитии творческих способностей по интересам и склонностям, нужно правильно спланировать и разработать систему лагерных мероприятий. Чтобы план-сетка лагерной смены была эффективна, нужно расставить эти лагерные мероприятия в нужном порядке, при этом иметь резервные мероприятия, если будут неподходящие природно-погодные условия. Нужно использовать в течение смены как можно больше видов общелагерных мероприятий. Это может быть и игра по станциям,

и детективная игра, и конкурс танцев, вокалистов, чтецов, и турпоход, и фотоконкурс, и кинофестиваль. Разработка лагерных мероприятий требует определенного опыта вожатого. Умение создать мероприятие, которое заинтересует детей, сможет только тот, кто работал непосредственно с детьми долгое время. Если мероприятия каждый раз отличаются, то и детям интереснее проводить время в лагере. Все мероприятия, концерты и конкурсы складываются в одну программу лагерной смены. Проектирование программы лагерной смены – это предварительная разработка основных компонентов предстоящей деятельности как вожатых, так и детей. Благодаря проектированию образовательный и воспитательный процессы в детском оздоровительном лагере становятся более технологичными и прогнозируемыми.

Летние лагеря, как продолжение школы, должны представлять для детей максимальные условия для развития их творческих способностей, удовлетворить их потребности и притязания, прежде всего двигательные, интеллектуальные. Лето для ребенка богато впечатлениями, а лагерь для него – это сфера активного отдыха, это его новый мир, который помогает расширить социальный опыт, опыт творческой деятельности с друзьями и с взрослыми. В лагере творческая деятельность может осуществляться в условиях создания временного детского коллектива, в котором создаются все возможные условия для полноценной самореализации и развития ребенка. Чем грамотнее, лучше организуется деятельность коллектива, тем больше возможностей открывается перед формирующейся личностью ребенка. Каждый день и час, проведенный в лагере должен быть для ребенка удивительным и неповторимым.

Исследователи также отмечают, что одной из проблем вожатых в лагере является их неумение наладить с детьми взаимоотношение [43]. Одним из уникальнейших способов организовать эффективное взаимодействие вожатого с подростками является умение грамотно использовать рефлексивную деятельность. Самый простой способ провести рефлексию — спросить у детей «чего ты хочешь?» или «чего ты хотел, когда делал то-то и то-то?». Рефлексия

может быть проведена в письменной форме: детям предлагаются недописанные фразы, задающие направление их мыслей.

Все вышесказанное дает нам основания предполагать, что причиной проблем при подготовке студентов к практике является недостаточное количество практических занятий. Кроме традиционного теоретического блока занятий необходимо расширить методологию практического блока, введя новые виды практической подготовки.

С целью выявления недостатков при подготовке студентов Красноярского педагогического университета им. В.П. Астафьева к педагогической практике в детском оздоровительном лагере и внедрения путей их устранения, нами было проведено анкетирование вожатых, которые уже прошли подготовку и, собственно, отработали в лагере.

Опытно-экспериментальная работа осуществлялась на базе представленного университета. На разных этапах эксперимента исследованием было охвачено 20 студентов.

Во время проведения констатирующего этапа эксперимента выявлено, что 20 % студентов во время прохождения практики не сталкивались с какими-либо затруднениями. 80 % опрошенных столкнулись с рядом проблем во время работы в детском лагере. Среди прочих трудностей были выявлены такие:

- отсутствие у большинства из них опыта воспитательной деятельности;
- недостаточная сформированность необходимых личностных качеств;
- отсутствие знаний по практической работе с детьми в ДОЛ;
- слабую мотивацию к прохождению практики;
- у некоторых студентов личностные и профессиональные мотивы преобладают над социальными и познавательными, а внешние - над внутренними;
- недостаточная ознакомленность с особенностями детей и спецификой воспитательной работы в оздоровительных лагерях;

- неумение преодолевать трудности, возникающие в связи с созданием конфликтных ситуаций с детьми, коллегами и администрацией, применять полученные знания.

- недостаточная уверенность в своих силах, чувство внутренней закомплексованности.

Для выявления дефицитов в подготовке вожатых была также проведена групповая дискуссия или метод фокус-групп, в ходе которой выяснилось отношение вожатых к подготовке для работы в детских оздоровительных лагерях. В групповую дискуссию входит формулировка и обоснование проблемы; обсуждение проблемы. Обсуждение начинается с открытых вопросов, которые раскрывают особенности разнообразия мнений участников.

В ходе дискуссии вожатые отметили, что в подготовке уделяется мало времени в решении конфликтных ситуаций. «На школе вожатых рассказывают только общую информацию о работе вожатым. Хотелось бы рассматривать реальные ситуации, которые могут встретиться в работе в детском лагере. Например, как правильно говорить с родителями, которые настроены отрицательно, как устранить разногласия, напряжение между детьми». В связи с этой проблемой, мы ввели в курс обучения тему «Проблемные ситуации в ДОЛ».

В ходе исследования выяснилось, что, работая в лагере, вожатые сталкиваются с проблемой принятия решений в разрешении конфликта. В процессе обучения будущие вожатые получают недостаточно практического материала. Разрешение конфликтов требует не только теоретических знаний, но также и правильное практическое применение. Для устранения данных дефицитов в подготовке вожатых предлагается включить следующие темы: Стратегия поведения в конфликте, Конфликт и пути его разрешения. Кроме краткого теоретического обзора тем также необходимо провести тренинги: Конфликт и методы выхода из него, Снятие эмоционального напряжения. Также мы предлагаем ввести в курс обучения занятия «Кейс». Составляющие занятия «Кейс» (а именно: ситуация – проблема - решение - оценка) позволит

воспроизвести часть лагерной жизни и поможет получить практические навыки по решению проблем коллектива «малых групп». Пример занятия «Кейс» в Приложении Б. Данные темы и практические занятия будут способствовать качественной работы вожатых в общении с детьми и родителями.

Кроме конфликтологии вожатые также выделяют дефициты в проведении и организации игр с детьми. Вожатый отмечает, что «В своей работе я встретила проблему с тем, что у меня нет определенной базы игр. К примеру, на сплочение детского коллектива, игры на поднятие эмоционального фона». Коллектив начинает формироваться с первого момента возникновения взаимодействия между детьми. Если первое взаимодействие пройдет на высоком эмоциональном уровне, то будут предпосылки к созданию здорового, крепкого коллектива. Мы считаем, что одним из средств поднятия и поддержания на высоком эмоциональном уровне общения детей является игра.

Проведение игр сопровождают вожатого с самой первой встречи с детьми и до конца смены. Игра активизирует ребенка, содействует повышению жизненного тонуса. Способствует знакомству детей друг с другом, определение лидера в отряде и сплочение отряда. В программу мы также внесли занятия с ролевыми играми. Игровые технологии, направленные на развитие творческих способностей детей, тоже играют огромную роль в воспитательной работе в условиях детского оздоровительного лагеря. Они должны быть интересными, занимательными и, конечно же, креативными. Это могут быть различные квесты, где дети бегут по специально разработанному маршруту, при этом выполняя различные задания. Также детям интересны фотокроссы, когда дети придумывают как сфотографироваться в различных номинациях, или, когда детям раздаются обрывки фотографий, и они должны найти это место в лагере и сфотографироваться там всем отрядом. Введенная в программу тема «Игра как метод воспитания личности ребенка» способствует овладению вожатым методов в этом вопросе.

В своих ответах вожатые также отметили, что в работе встречались проблемы с организацией, разработкой и сопровождением массовых (лагерных)

мероприятий. «Я всегда встречаюсь с проблемой организации мероприятий. У меня возникают проблемы, в какой форме проводить мероприятие, как распланировать подготовку к данному мероприятию, какие методы и формы использовать для написания сценария». Сложность работы вожатого заключается в том, что у него всегда должны быть различные идеи, придумывать новые занятия для работы с детьми. Помимо общелагерных мероприятий дети участвуют в отрядных мероприятиях, организованных вожатыми. Технологий и методик отрядных дел огромное множество, но каждый вожатый должен подобрать определенную игру в зависимости от ситуации в отряде, возраста детей, их социального положения. Поэтому подготовку вожатых мы посчитали необходимым наполнить следующими темами: Методика разработки сценарного плана мероприятия, Методика организации и проведения мероприятий на местности и в неблагоприятные погодные условия.

В программу подготовки вожатых были также включены семинары по организации и планированию мероприятий. Семинары включают классификацию мероприятий, организацию массовых мероприятий и рассмотрение распространенных ошибок при организации мероприятий: как правильно написать сценарий, как не нарушить временные рамки. Основное средство сплочения коллектива – совместная организаторская и творческая деятельность детей и вожатых. Основу данной методики составляет коллективная творческая деятельность, предполагающая участие каждого члена коллектива во всех этапах организации деятельности от планирования до анализа. Поэтому считаем, что внесенные в программу занятия-семинары оправданы.

В организации мероприятий технологии КТД также встречаются дефициты, вожатые утверждают, что «Знаю, что КТД это очень эффективная технология, но я не знаю какие бывают виды КТД. Для меня очень интересна данная тема, но я обучаюсь не на педагогическом направлении». КТД необходимо для знакомства детей в отряде, узнать творческий потенциал

отряда, умения и таланты детей, выявить лидеров, а также чтобы помочь каждому ребёнку понять, что он может придумать и сделать что-то творческое и интересное. Целью КТД является развитие творческих и интеллектуальным способностям, умение работать в команде, обучением правилам и формам совместной работы. В программу была включена лекция виды КТД, практические занятия по разработке и проведению КТД.

Проанализировав ответы респондентов, было выявлено, что в подготовке вожатых существует недостаток практических занятий. Практико-ориентированная подготовка вожатых дает хорошие результаты в организации воспитательной работы с детьми. В этой работе большую помощь оказывают введенные нами в программу практические занятия, которые заключаются в проведении тренингов, мастер-классов, круглых столов.

Вначале прохождения практики перед вожатым стоит вопрос как создать коллектив, в котором дети смогут раскрыть талант в творческой и спортивной деятельности. Для выполнения данной задачи в подготовку вожатых был включена технология командообразования. Командообразование – это технология строения команды. Игры и тренинги командообразования используются для создания сплоченной команды. Данную технологию применяется не только с целью построения команды, но также она направлена на снижение уровня тревожности, формирование благоприятного психологического климата в отряде.

В результате проведенного опроса вожатые также указали что у них присутствует нехватка знаний для проведения рефлексии собственной деятельности и деятельности отряда. Рефлексия позволяет анализировать и оценить уже полученный в прошлом опыт, затрагиваются предпосылки, мотивы, условия, этапы и результаты деятельности вожатого. Данный процесс служит для выявления возможных ошибок. Рефлексивная работа направлена на более полное осознание, понимание и структурирование причины собственных неудач и успехов, также включает в себя размышление о предстоящей деятельности, представление о ходе деятельности, планирование, выбор

наиболее эффективных способов, конструируемых на будущее. Стимулируя и развивая рефлексию в отряде, вожатый содействует формированию способности отдавать себе отчет в свободном выборе, соотносить желаемое и реальное, предполагаемое и свершившееся, поступок и его последствия, интересы собственные и интересы окружающих.

Таким образом, для эффективной подготовки вожатых необходимо включить тренинги, занятия кейс, включение в программу таких тем, как: игра как метод воспитания личности ребенка, планирование педагогической деятельности отряда, организация и проведение мероприятий, рефлексия деятельности вожатого и отряда. Включив в программу данные методы и теоретический материал, деятельность вожатых будет результативна посредством обогащения основных компонентов подготовки.

2.2 Формы организации практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях

В этом разделе рассмотрим формы организации практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях.

Изучение опыта европейских университетов в организации профессионального образования в области педагогики показывает, что принципиальным в подготовке специалиста этой сферы является ее практико-ориентированный характер. Это выражается в целом ряде особенностей, из которых наиболее важными являются:

использование в обучении определенных методов (метод проблемно-ориентированного обучения, метод проектов и др.);

ориентация обучения на работу в группе, команде.

Возможности практико-ориентированного обучения в отечественной системе образования в области педагогики определяются рядом факторов,

среди которых значимыми, актуальными оказываются готовность преподавателей интегрировать эффективные модели подготовки.

В традиционной подготовке, основным содержанием деятельности преподавателя и обучающегося является воспроизводство и трансляция текстов, организованных как набор ЗУНов, собранных в учебную программу. Преподаватель в такой ситуации, «решает вопросы о форме как можно более сжатого преподнесения объемного и сложного для восприятия материала и о практическом применении» переданной обучающему информации. Позиция и деятельность преподавателя нацеливают обучающегося на усвоение некоторого набора дидактического материала. Задачей обучающегося в таком варианте обучения становится обнаружение способов и принципов соединения материала в блоки, а блоков в определенную целостную структуру, являющуюся базой для компетентных действий при встрече с реальной профессиональной ситуацией. Закономерно в связи с этим возникает, как одна из ведущих, задача переноса полученных знаний и умений из теории в область профессиональной практики.

На основании анализа подготовки вожатых во всероссийских детских оздоровительных лагерях была проведена подготовка вожатых на базе Красноярского педагогического университета им. В.П. Астафьева в формате «Вертушка».

Название данного метода «Вертушка» произошла от того что, группы обучающихся, по кругу передвигаются по учебным темам, где к каждой теме закреплен преподаватель, эксперт. Целью данного метода является вовлечение в дискуссию и практическую деятельность обучающихся, решение проблемных ситуаций, взаимодействие в команде.

Формат обучения под названием «Вертушка» организовывается в три последовательных этапа:

- ознакомительный;
- практический;
- закрепляющий.

На всех этапах прохождения обучения преподаватель исполняет роль регулировщика процесса и организации. Все студенты делятся на сформированные группы по 10 человек. Задача каждого обучающегося состоит не только в том, чтобы сделать что-то вместе, а в том, чтобы познать что-то вместе, чтобы каждый обучающийся малой группы овладел необходимыми знаниями, сформировал нужные навыки.

Далее педагог производит подбор темы, формы проведения занятия, подготовку раздаточного материала. Его задание заключается в следующем:

- формулировка цели изучения темы (дисциплины);
- постановка проблемы;
- проведение ознакомительной части для изучения данной темы;
- проведение игр, тренингов, мастер-классов для закрепления темы, решения проблемы.

Преподаватель проводит с группой обучающихся тренинги, игры, мозговой штурм, проектирование решений проблемных ситуаций. После занятий преподаватель проводит рефлексию с обучающимися. Так студенты продвигаются от темы к теме, приобретая новые теоретические знания и практические навыки.

Данный метод эффективен тем, уделяет особое внимание «групповым целям» и успеху всей группы, который достигается только в результате самостоятельной работы каждого члена малой группы в постоянном взаимодействии с другими членами этой же группы при работе над заданием, подлежащему изучению. Таким образом, задача каждого обучающегося состоит не только в том, чтобы сделать что-то вместе, а в том, чтобы познать что-то вместе, чтобы каждый обучающийся малой группы овладел необходимыми знаниями, сформировал нужные навыки [18].

Таким образом, в условиях, приближенные к реальным, будущие вожатые на занятиях изучали основные вопросы содержания, методики и организации отдыха и воспитания детей. Развивали необходимые умения на практических занятиях по разработке и организации игровых, спортивно-массовых и

отрядных мероприятий. Чтобы подготовка вожатых проходила интересной и эффективной, преподаватели на школе использовали тренинги, кейсы, анализ педагогических ситуаций и др. Кроме практики в подготовку также включены некоторые теоретические темы. Данные методы предполагают коллективное обучение в сотрудничестве, причем и обучающийся, и преподаватель являются субъектами учебного процесса. Преподаватель чаще выступает лишь в роли организатора процесса обучения: лидера группы, создателя условий для инициативы обучающихся.

В формате «Вертушка» использовались такие методы обучения, как групповая дискуссия, работа в группах, обучающиеся игры, тренинги. Рассмотрим данные методы подробнее.

Групповая дискуссия. Использование данного метода позволяет, сопоставляя противоположные позиции, дать возможность участникам увидеть проблему с разных сторон; уточнить взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации; выработать групповое решение.

Работа в группах. Предполагает способность участников включаться в совместную деятельность и принимать согласованные решения, благодаря которым решается поставленная задача.

Обучающие игры. Совместная деятельность в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта, фиксированного в социально закреплённых способах осуществления действий, деятельность, в которой складывается и совершенствуется управление поведением, воспроизводятся нормы человеческой жизни и деятельности, подчинение которым обеспечивает познание и усвоение предметной и социальной действительности, интеллектуальное, эмоциональное и нравственное формирование личности.

Тренинги. Интенсивное обучение с практической направленностью. В отличие от обучения в рамках образовательных программ, ориентированных на

формирование системы знаний, тренинг направлен на формирование навыков, освоение участниками нового опыта. Пример тренингов в Приложении № Б.

Данные методы представляют собой структуру, при осуществлении которой преподавателем создаются условия для многосторонней коммуникации между всеми участниками, для поиска приемов эффективного взаимодействия, а также учитываются два аспекта: психологический и деловой. Психологический аспект предполагает рефлекссию участников своих потребностей, желаний, тревог, симпатий и антипатий [15]. Анализ или получение нового опыта, рассмотрение различных теорий, работа с поступающей информацией говорит о том, что деятельность участников осуществляется на деловом уровне.

Основой организации данных занятий является схема цикла обучения посредством опыта, которая включает в себя четыре этапа: конкретный опыт, рефлексивное наблюдение, осмысление и активное экспериментирование. Эти этапы взаимосвязаны друг с другом и предполагают формирование коммуникативных, рефлексивных способностей будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях в ходе образовательного процесса.

Этап конкретного опыта предусматривает участие в ролевых играх, в процессе которых будущие вожатые получают опыт выстраивания взаимодействия друг с другом, отстаивания своей позиции, нахождения компромиссных решений.

Этап рефлексивного наблюдения предполагает через индивидуальную, групповую работу в малых группах формирование аналитических компетенций будущих педагогов к работе в детских оздоровительных лагерях по отношению к ранее полученному (или полученному в игре) опыту, его интерпретации с разных позиций [16].

Этап осмысления в процессе групповой работы, дискуссии у будущих вожатых происходит выработка понятий и представлений.

Этап активного экспериментирования (может отсутствовать на занятиях, но может происходить в дальнейшей профессиональной деятельности)

предполагает наличие способности будущих вожатых использовать в работе свои знания на практике: при решении проблем, достижении определенных целей, при принятии групповых решений, что, в свою очередь, ведет к получению нового опыта [15].

В ходе обучения будущие вожатые «проживают» конкретную ситуацию, для которой необходимо четко сформулировать конечную цель, пути и способы ее решения. Конечным этапом проведения метода будет его анализ по заранее продуманному алгоритму с целью осознания всех этапов, которые могли быть упущены будущими вожатыми в ходе обучения.

На основании анализа практико-ориентированной подготовки вожатых, можно выделить сильные и слабые стороны.

Сильные стороны практико-ориентированной подготовки – использование современных методов обучения, погружение в обучающуюся среду, использование накопленного опыта, постоянное совершенствование образовательного процесса.

Слабые стороны подготовки - содержание и формы не получили достаточной теоретической и методической разработки. В педагогической теории и практике недостаточно обоснованы сущностные характеристики профессионального становления будущих специалистов в образовательной среде учебного заведения, не существует соответствующей модели, реализация которой могла бы обеспечить возможность повышения качества подготовки специалистов.

Проблемы, стоящие на пути практико-ориентированной подготовки будущих вожатых.

1. Командообразование.
2. Конфликты и методы выхода из него.
3. Организация и проведение отрядных и общелагерных мероприятий.
4. Методика организации коллективно творческих дел.

Итак, практико-ориентированная подготовка будущих вожатых реализуется в разных формах, среди которых формат «Вертушка». Этот формат

был использован в школе вожатых при подготовке студентов к летней практике. Методы, включенные в этот формат при обучении, предполагают коллективное изучение, разрешение вопросов, проблемных ситуаций, позволяет обучающимся «вживаться» в роль вожатых.

Таким образом, участники получают конкретный опыт. Важной является также многосторонняя коммуникация, с помощью которой происходит свободный обмен мнениями, идеями, информацией не только между обучающим и обучаемым, но и между будущими вожатыми.

2.3 Результаты пилотного эксперимента практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях

С целью усовершенствования качества процесса подготовки к работе в детских лагерях, для всестороннего развития и саморазвития личности педагога-организатора, его творческих способностей и инновационного мышления нами были введены дополнительные формы практических занятий в программу Школы вожатых. Мы разработали положение и программу работы этой школы с учетом последних тенденций в проведении таких мероприятий и некоторых экспериментальных идей, касающихся поэтапной подачи теоретического материала и последующего практического его воплощения в условиях временного ограничения. Предлагаемая программа обучения направлена на интеграцию усилий учебных заведений, осуществляющих подготовку вожатых для детских оздоровительных лагерей. Основой деятельности Школы была попытка наполнить дни не только представлением теоретического материала, но и различными коллективными творческими делами с обязательным нестандартным подходом и применением педагогического таланта.

Работа Школы вожатого детского оздоровительного лагеря была результативной в направлении профессиональной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях. Необходимо обратить

внимание и на то, что при почти одинаковом количестве часов, отведенных на непосредственную работу с обучающимися, результативность в профессиональной подготовке вожатого повышается, собственно, во время деятельности сбора.

Такой вид деятельности, как подготовка вожатых, является необходимым звеном прикладной подготовки вожатых к работе в детских учреждениях оздоровления и отдыха и одной из эффективных форм приобретения практических навыков в работе с детьми.

Анализ современного состояния проблемы готовности будущих вожатых к работе в детском оздоровительном лагере показал, что в настоящее время в этой работе существуют недостатки. В качестве наиболее существенных недостатков следует выделить недостаточную практическую подготовку будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях, недостаточное внимание преподавателей школы вожатых к разбору основных тем в области методики организации и проведения коллективных творческих дел, организации общелагерных мероприятий, игровых технологий, мастер-классов и тренингов, конфликты и их решение.

На данном этапе экспериментальной работы были использованы следующие методы исследования:

- теоретический анализ трудов классиков отечественной и зарубежной педагогики;
- изучение и анализ научной литературы по психологии, педагогике;
- теоретический анализ и обобщение опыта работы вожатых;
- анкетирование, интервьюирование и др.

Содержание подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях включает следующие компоненты:

- когнитивный компонент, включающий в себя знания: педагогические; психологические; культурно-досуговой деятельности; основ оказания первой медицинской помощи; возрастных особенностей детей; нормативно-правовой базы деятельности вожатых в детских оздоровительных лагерях.

- организаторский компонент выражается в: готовности к педагогическому общению и взаимодействию с детьми; умении организовывать досуг детей; умении выполнять педагогические функции; умении оказать педагогическую поддержку воспитанникам; организаторские умения;

- рефлексивный компонент включает умение планировать структуру действий на различные промежутки времени: день, неделя, месяц. Владение методикой проектирования воспитательной деятельности, умение анализировать поведения детей в отряде, умение осуществлять анализ воспитательного процесса. Владение рефлексией собственной деятельности.

На констатирующем этапе эксперимента проведенные методы исследования (анкетирование, интервьюирование) показали, что в подготовке вожатых существовали дефициты подготовки. Данный этап показал, что часть вожатых не владели методами по организации и проведению общелагерных и отрядных мероприятий, владение рефлексии собственной деятельности.

Формирующий этап был направлен на выявление основных компонентов подготовки вожатых, а также на устранение дефицитов подготовки, которые присутствовали ранее в подготовке.

Заключительным этапом эксперимента является анализ итогового анкетирования вожатых.

Определение состояния подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях проходило посредством основных методов: интервьюирование, анкетирование и апробация формы подготовки вожатых. План проведения эксперимента представлен в Таблице 2.

Таблица 2 – План проведения эксперимента.

Название метода	Сроки выполнения
Интервьюирование вожатых педагогических отрядов	Ноябрь 2014 года
Анкетирование вожатых педагогических отрядов	Декабрь 2014 года
Проведение школы вожатых	Апрель 2015 года

Посредством вышеперечисленных методов и результатов анкетирования была разработана программа организации практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях, представленная в Таблице 3.

Таблица 3 – Программа организации практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях.

Название этапа	Цель	Ожидаемые результаты
1.Подготовительный – определение задач и целей подготовки	Выявление уровня дефицитов практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях	Обоснование необходимости проведения у будущих вожатых практико-ориентированной подготовки к работе в детских оздоровительных лагерях
2. Подготовка научно-методического обеспечения для проведения эксперимента	Анализ научно-методической литературы, учебно-нормативной документации, анкетирование, опросы и др.	Разработка программы проведения школы вожатых
3. Проведение эксперимента	Проведение школы вожатых в новом формате	
3. Проверка результатов	Проведение анкетирования после обучения и работы вожатых в детском оздоровительном лагере	

Ожидаемые результаты проведенного нами эксперимента поданы в Таблице 4.

Таблица 4 – Ожидаемые результаты эксперимента.

Название метода	Ожидаемые результаты
Интервьюирование	В результате проведенного интервью с вожатыми педагогических отрядов были определены основные направления разработки проведения школы вожатых.

Продолжение Таблицы 4.

Название метода	Ожидаемые результаты
Анкетирование	Посредством заполнения анонимной анкеты определены мнения вожатых о существующих дефицитах подготовки вожатых. Помимо этого, вожатые благодаря данной письменной форме опроса смогли указать пожелания к проведению подготовки вожатых.

На основании данного анализа и трудов отечественных и зарубежных исследователей была предложена программа проведения практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях, Приложение В.

Экспериментальная работа по выявлению основных компонентов практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях проводилась на базе ФГБОУ ВО «Красноярский педагогический университет им. В.П. Астафьева». Участниками эксперимента явились вожатые педагогического отряда (20 человек).

Целью экспериментальной работы была проверить в пилотном режиме основные компоненты содержания практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях и формы ее реализации. Поэтапный анализ проведенного эксперимента изложен в Таблице 5.

Таблица 5 – Этапы, методы, результаты исследования

Задачи этапа	Методы исследования	Ожидаемые результаты
1. Констатирующий		
1.1. Выявление уровня дефицитов практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях	Анкетирование, опрос, беседа.	Обоснование необходимости проведения у будущих вожатых практико-ориентированной подготовки к работе в детских оздоровительных лагерях
1.2. Подготовка научно-методического обеспечения для проведения эксперимента	Анализ научно-методической литературы, учебно-нормативной документации, анкетирование, опросы и др.	Разработка программы экспериментальной работы
2. Формирующий		

Продолжение Таблицы 5.

Задачи этапа	Методы исследования	Ожидаемые результаты
2.1. Проведение эксперимента	Проведение школы вожатых в новом формате	Апробация основных компонентов практико-ориентированной подготовки будущих вожатых
3. Заключительный		
3.1. Проверка результатов	Проведение анкетирования после обучения и работы вожатых в детском оздоровительном лагере	Определение результативности, практико-ориентированной подготовки вожатых

Нами было проведено анкетирование в целях изучения качества подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях. В анкетировании приняли участие 20 вожатых, 5 из них ранее имели опыт работы в детском оздоровительном лагере в качестве вожатых.

Анкетирование, представленное ниже, мы проводили перед прохождением вожатыми практико - ориентированной подготовки и после, для исследования результата обучения.

В ходе исследования оказалось, что, хотя вожатые имеют теоретические знания, но 75 % опрошенных считают себя недостаточно подготовленным к работе в детском оздоровительном лагере, 3,1 % - испытывают недостаточную или даже полную неготовность работать с детским коллективом. И только 21,9 % будущих вожатых утвердительно ответили на вопрос о готовности к работе в лагере. Одним из подтверждений результативности работы школы вожатых являются результаты повторного опроса, которые существенно отличаются от предыдущего. Например, на вопрос «В полной мере ли ты подготовлен к работе с детьми?» Только 2,3 % ответили «Нет», 25,9 % – «затрудняюсь ответить» и 71,8 % – «да». Таким образом, по результатам опроса, количество студентов, Которые считают себя практически подготовленным, выросла в два с половиной раза. Остальные результаты сравнительного анкетирования можно рассмотреть в Таблице 6.

Таблица 6 – Диагностическая анкета для определения состояния подготовки вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях

№ п/п	Вопросы анкеты	Количество положительных ответов вожатых в начале эксперимента в %	Количество положительных ответов вожатых конце эксперимента в %
1	В полной мере ли ты подготовлен к работе с детьми?	21,9%	71,8%
2	Использовал ли ты, в своей работе самоуправление в отряде?	17%	56%
3	Проводил ли ты рефлексию с отрядом (детьми)?	20%	60%
4	В своей работе планировал ли ты лагерную смену с помощью плана-сетки?	35%	74%
5	Проектировал ли ты собственную педагогическую деятельность?	14%	58%
6	Использовал ли ты методы организации временного детского коллектива? Какие?	32%	68%
7	Применяешь ли ты в своей работе методы разрешения конфликтных ситуаций?	14%	65%
8	Использовал ли ты в своей работе игры на поднятие эмоционального фона в отряде?	23%	66%
9	Использовал ли в своей работе коллективно-творческие дела?	25%	55%
10	Какими методами ты организуешь досуг детей, чтобы им был интересно?	23%	78%

По результатам анкетирования определено, что после обучения практико-ориентированной подготовки, вожатые для организации временного детского коллектива организуют и стимулируют совместную творческую деятельность, которая сплачивает и объединяет детей в дружный коллектив. В своей работе используют различные виды игр такие как: развлекательные, образовательные, тематические и ролевые. Для поднятия эмоционального фона в отряде вожатые применяют в своей работе игры: «Брейн-ринг», «Крокодил»,

«Белочка». В организации детского досуга используют игровые, соревновательные методы и методы импровизации. Совместно с детьми разрабатывают и организуют познавательные, трудовые, конкурсные и спортивные коллективно-творческие дела, анализируют собственную и отрядную деятельность. Вожатые в своей работе используют такие методы решения конфликтов как компромисс, сотрудничество и переговоры. При организации отрядных или общелагерных мероприятий используют план-сетку.

Обращаясь к проведенному исследованию, можно сделать вывод о том, что готовность вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях возрастет, если они будут проходить практико-ориентированную подготовку, расширенную и дополненную новыми методами и формами. Изменения, которые произошли за время проведения формирующего эксперимента, показало, что в своей работе вожатые используют различные методы к работе в детских оздоровительных лагерях, которые были представлены в подготовке вожатых.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе данного исследования были решены поставленные задачи, а именно: была охарактеризована практико-ориентированная подготовка будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях, выявлены и обоснованы основные компоненты практико-ориентированной подготовки вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях, экспериментально проверить эффективность практико-ориентированной подготовки на основе использования интерактивной формы обучения.

Проанализировав теоретические источники были определены основные компоненты практико-ориентированной подготовки. Организационный компонент (владения методами разработки и организации общелагерных и отрядных мероприятий, владение организацией КТД и игровыми технологиями), коммуникативный компонент (способность выстраивания партнерских отношений с детьми, организация общения с детьми и родителями), также был включен в подготовку будущих вожатых рефлексивный компонент (умение анализировать собственную деятельность).

Результат пилотного эксперимента практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях показал, что практико-ориентированная подготовка будущих вожатых обогащенная основными компонентами, интерактивными методами обучения способствует использованию в работе вожатого различных методов организации отрядных и общелагерных мероприятий, владение базой игр и использование ее в организации детской развлекательной программы для детей в детском оздоровительном лагере. Овладение необходимыми навыками работы с детьми в детском оздоровительном лагере предполагают коллективное обучение в сотрудничестве, причем и обучающийся, и преподаватель являются субъектами учебного процесса.

Полученные в ходе исследования результаты позволяют считать, что цель данной работы достигнута, а гипотеза получила подтверждение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Актуальные проблемы формирования профессиональной компетентности будущих специалистов : сб. науч. ст. / Чуваш. гос. пед. ун-т [отв. ред. В. П. Ковалев]. – Чебоксары : ЧГПУ, 2007. – 262 с.
2. Алиева, Л.В. Как вести за собой. Большая книга водителя. Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2004. – 608 с.
3. Бедерханова, В. П. Личностно-ориентированное воспитание в условиях летнего лагеря : сб. мат. науч.-практ. конф. «Образование и творчество». – М., 1998. – 110 с.
4. Белая Е.А. Школа подготовки водителей: учебно-методическое пособие / авт. сост. Е. А. Белая и др. – Новосибирск: Изд. НГПУ, 2010. – 337 с.
5. Бондаревская, Е.В. Ценностные основания личностно-ориентированного подхода к воспитанию / Е.В. Бондаревская // Педагогика. – 2003. - № 5. – С. 32-39.
6. Вим Вам Петеген, Хелен Каменски Образование для инноваций: Применение передовой методики преподавания и обучения в ЮФУ – Южный федеральный университет - 2009 – 120 с.
7. Всесоюзная пионерская организация имени В. И. Ленина. Документы и материалы. 1920-1972. // М.: Просвещение, 1987. - 271 с.
8. Волгунов, В.А. Дети. Каникулы. Творчество / В.А. Волгунов: изд. ООО «Педагогические технологии», 2004. - 130 с.
9. Газман, О.С. Игра как системная потребность детства // Новые ценности образования: Философия и педагогика каникул. Вып. 8. М.: Инноватор, 1998. – С. 23-26.
10. Грушевская, Н.В. Содержание, и методика подготовки и повышения квалификации педагогических кадров для работы в детском оздоровительном лагере: дис., канд. пед. наук: 13.00.08 / Грушевская Наталья Викторовна - М, 2002. – с.172.

11. Данилков, А.А. Детский оздоровительный лагерь: организация и деятельность, личность и коллектив: Монография / А.А. Данилков – Новосибирск, 2010 – 221с.
12. Дети. Каникулы. Творчество. / Сост. В.А. Волгунов. Н.Новгород: Изд-во ООО «Педагогические технологии», 2004. – 130 с.
13. Документы ЦК ВЛКСМ. 1976. М.: Просвещение, 1977. - 263 с.
14. Документы ЦК ВЛКСМ. 1979. М.: Просвещение, 1980. - 243 с.
15. Зеркин, Д.П. Основы конфликтологии.: Курс лекций. (Серия «Учебники и учебные пособия»). Ростов-н/Д: «Феникс», 1998. – 480с.
16. Ибрагимов, Г.И. Формы организации обучения: теория, история, опыт / Г.И. Ибрагимов. – Казань.: 1998. – 244 с.
17. Иванов, И. П. Методика коммунарского воспитания / И. П. Иванов. Москва: Педагогика, 1990. 208 с.
18. Ильин, Е.Н. Путь к ученику/ Е.Н. Ильин. – М.: Просвещение, 1988.
19. Кабиров, Ф.З. Подход к проблеме формирования феномена профессионализма практического психолога в системе вузовской подготовки/ Прикладная психология, 2002. №2 – 54-65 с.
20. Кругликова, Г.Г. Теория и методика организации летнего отдыха детей и подростков: Учебное пособие/ Г.Г. Кругликова, Г.Р. Линкер – Нижневартовск, 2011. – 236 с.
21. Кудинов, В.Н. Партия, комсомол и вожатский кадр. Предисловие к документам КПСС и ВЛКСМ о кадрах пионерских работников/ В.Н. Кудинов С.В. Тупиченков – М.: Просвещение, 1970 - 230 с.
22. Кузьмина, Н.В. Профессионализм педагогической деятельности / Н.В. Кузьмина, А.А. Реан. – СПб: 1993. – 154 с.
23. Лаврентьева, З.И. Детский оздоровительный лагерь. Воспитательно-образовательные программы: сборник образовательно-воспитательных программ детских оздоровительных лагерей по итогам лета 2010 года/ З.И. Лаврентьева. - Тюмень, 2010. – 190 с.

24. Леонтьев, Л.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Л.А. Леонтьев. – М.: 1999. – 306 с.
25. Леснов, А.А. Социальный статус ребенка в детском оздоровительном лагере / А.А. Леснов // Актуальные проблемы подготовки педагогических кадров для начальной школы : сб. науч. ст. – Чебоксары : ЧГПУ, 2013. – С. 144-147.
26. Леснов, А.А. Социальный статус ребенка в детском оздоровительном лагере / А.А. Леснов // Актуальные проблемы подготовки педагогических кадров для начальной школы : сб. науч. ст. – Чебоксары : ЧГПУ, 2013. – С.144-147.
27. Литвак, Р.А. Педагогические основы деятельности детских общественных объединений в современных условиях: Дис. . д-ра пед. наук: 13.00.01. / Р.А. Литвак. Екатеринбург, 1997. – 389 с.
28. Маслов А.А. Нормативно-правовое обеспечение отрядного вожатого в детском оздоровительном лагере. / А.А. Маслов. - Омск, 2011. – 148 с.
29. Михайлов, Н. О мерах по улучшению работы комсомола в школе. Доклад на XII пленуме ЦК ВЛКСМ. М., 1944.
30. Моделирование воспитательных систем: теория – практика: Сб. научных статей / под ред. Л.И. Новиковой, Н.Л. Селивановой. М.: Изд. РОУ, 1995. – 144 с.
31. Модель профессии вожатый // Вожатый №8. М., 1985 - 15 с.
- Новикова, Л.И. Педагогика детского коллектива: Вопросы теории / Л.И. Новикова. - М.: Педагогика, 1978. – 144 с.
32. Новикова Л.И. Педагогика детского коллектива: Вопросы теории / Л.И. Новикова. - М.: Педагогика, 1978. – 144 с.
- Огнева С.Г. Школа интересных каникул: пособие / С. Г. Огнева. Волгоград: Учитель, 2007. - С. 55.
33. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка/ С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова – М.: ИТИ Технологии, 2006. – 944 с.

34. Организация педагогической деятельности в условиях детского санаторно-оздоровительного лагеря круглогодичного действия: Материалы III научно-практической конференции педагогических отрядов. Сб. ст. – Новосибирск, 2008. – 120 с.
35. Организация работы детских общественных объединений в летнее время: программы, примерные положения, модели и концептуальные основы /под. ред. А.В. Волохова. – М.: ГОУ ЦРСДОД, 2003.
36. Панченко, С.И. Педагогические основы профессиональной подготовки отрядных вожатых п/лагерей круглогодичного типа. автореф. дис. .канд.пед.наук. -М., 1989. – 21 с.
37. Панов, А.М. Летний отдых детей: концептуальные и нормативно-правовые основы / Сост. А.М. Панов. М.: НИИ семьи, 1998. – 144 с.
38. Петрова, Т. В. Педагогическая организация летнего оздоровительного отдыха детей: учебно-методическое пособие / Чебоксары, 2008. – 180 с.
39. Петрусинский, В.В. Игры – обучение, тренинг, досуг. / В.В. Петрусинский. – М. 2007 - 139 с.
40. Петрусинский, В.В. Игры – обучение, тренинг, досуг / В.В. Петрусинский. – М. 2007 200 с.
41. Петрусинский, В.В. Игры – обучение, тренинг, досуг / В.В. Петрусинский. – М. 2007 - 198 с.
42. Петрусинский, В.В. Игры – обучение, тренинг, досуг / В.В. Петрусинский. – М. 2007 - 138 с.
43. Петрусинский, В.В. Игры – обучение, тренинг, досуг/ В.В. Петрусинский. – М. 2007 - 196 с.
44. Пидкасистый, П.И. Учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей / Под ред. П. И. Пидкасистого. – М.: Педагогическое общество России, 2005. – 608 с.
45. Проблемы управления воспитательными пространствами: Сб. научн. тр. / Науч. ред. Борисова Л.А. – М. Чебоксары: Изд-во ЧГПУ. -2001.-375 с.

46. Просалова, В.С. Концепция практико-ориентированного подхода / В.С. Просалова // Интернет-журнал «Науковедение», №3 2013.
47. Психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса : сб. научно-методических статей / отв. Ред С.Г. Григорьева. – Чебоксары :, 2009. – 315 с.
48. Рыбинский, Е.М. Педагогические проблемы деятельности пионерских лагерей круглогодичного типа (на материалах Всесоюзного пионерского лагеря «Артек» им. Ленина): автореф. дисс. канд. пед. Наук 13.00.08. – М., 1977.
49. Современные проблемы педагогики и методики начального образования: сборник научных статей / отв. ред. В.И. Бычков. – Чебоксары, 2014. – 232 с.
50. Сохина О.В., Гавриленко С.А, Отрядному вожатому: пособие / О.В. Сохина, С.А. Гавриленко. - ВДЦ Орленок, 1994. – 200 с.
51. Стратегия развития науки и инноваций в РФ на период до 2015 года (Утверждена Межведомственной комиссией по научно-инновационной политике (протокол от 15 февраля 2006 г. № 1)).
52. Суховейко, Г. С. Детский оздоровительный лагерь: Каникулярный детский отдых и оздоровление в системе государственной семейной политики: сборник научных статей / Г.С. Суховейко. М., 2008. – 96 с.
53. Таран, Ю. А. Педагогический потенциал лагерной смены / Ю.А. Таран // Новые ценности образования: Философия и педагогика каникул Вып. 8. М.: Инноватор, 1998. – С.80-84.
54. Травинин, К.Н. Развитие и воспитание временного детского коллектива (на материалах загородных лагерей). дис.канд.пед.наук 13.00.08. - Л., 1970.-342 с.
55. Федеральная целевая программа «Организация летнего отдыха детей» на 1996/97 г. В сб.: Организация летнего отдыха детей и подростков (сборник нормативных документов) / Сост. СЛЗ. Барканов и др. – М., 1997.

56. Фришман, И.И. Игровое взаимодействие в детских объединениях: монография / И.И. Фришман. Ярославль: Издательский дом «Медиум-Пресс», 2000. – 302 с.

57. Фришман, И.И. Тебе, вожатый! Выпуск 4: Путеводная звезда вожатого. Н.Новгород: изд-во ООО «Педагогические технологии», 2005. – 72 с. - С. 57-59.

58. Юриков, А. А. Педагогические условия реализации воспитательных возможностей общения в летнем лагере школьников: автореф. дис. канд. пед. Наук 13.00.08. Краснодар, 1996.

59. American Camping Association. Camp Standarts With Interpretation for the Accreditation of Organized Camps. Martisville, INA American Camping Assotiation. 1984. p.9.

60. Elkind, David «The Hurried» Camping Magazine. 58:1 September-October, 1985. pp.25-26.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анкета вожатого педагогического отряда №1

Данная анкета является педагогическим исследованием, проводимым с целью изучения проблемы, дефицита образовательной программы Школы вожатых для вожатых педагогического отряда.

1. Сколько лет вы состоите в отряде?	
2. В каком ВУЗе вы обучаетесь? Факультет/институт	
3. С какой целью вы вступили в педагогический отряд?	
4. Имеете ли вы опыт работы в педагогической деятельности?	
5. Наблюдаете ли вы дефицит в образовательной программе Школы вожатых? Если да, то напишите свои поправки и пожелания.	

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Тренинги

Б.1 Тренинг «По кругу»

Это занятие организовывается по типу занятий с ролевыми играми. Студентам предлагается представить себя в роли ребенка, проводится инструкция.

«Вы стоите так, что у каждого есть пара. Вам нужно познакомиться в паре и пожать друг другу руки. По сигналу те, кто стоит во внешнем круге, смещаются влево (по часовой стрелке) на одного человека. Задача повторяется в новых парах. И так до тех пор, пока вы не вернетесь к тому человеку, с которым вы в паре сейчас».

Для этого упражнения участники группы рассчитываются на «Первый, второй». Первые номера образуют внутренний круг, вторые - внешний, так, чтобы у каждого участника внутреннего круга была пара во внешнем. Если кому-то пары не хватает, в круг встает ведущий. Участникам дается задание познакомиться в паре.

Ориентировочный пример заданий:

- Продолжите фразу: ««Я люблю, когда меня называют ...»»;
- Запомнить цвет глаз своего партнера;
- Обменяться рукопожатиями;
- Сказать комплимент;
- Назвать две своих положительных качества;
- Назвать одно качество, которое помогает, и одно, которое мешает в жизни;
- Перечислить любимые занятия;
- Перечислить свои «интересные» умения (вязать, кататься на роликах, играть на скрипке и т.д.);
- Сравнить свое настроение с каким-то природным явлением или погодой (туман, солнечный день, гроза и т.п.);

Это занятие научит студентов организовывать коллективную, групповую и индивидуальную работу с детьми; налаживать дружеские отношения с детьми и подростками в специфических лагерных условиях.

Б.2 Тренинг «Кейс»

На подобном занятии студенты делятся на так называемые «малые группы». Среди группы избирается вожатый, остальные - дети. Другая подгруппа будущих вожатых - аналитики, анализируют работу коллег, выставляют оценки, в конце предлагают свои пути решения. В ходе занятия воспитатель предлагает ситуацию-проблему, которая может возникнуть. Примеры ситуаций:

- Две школьницы - лучшие подружки поссорились, и теперь одна из них хочет прекратить свое пребывание в лагере и поехать домой.
- Один ребенок отряда, который должен был выполнять отрядную песню на концерте, а также рассказывать девиз, заболел.
- Мальчик решил, что с ним в лагере никто не хочет дружить, а потому закрылся сам в ванной комнате и не открывается.
- Начался праздник закрытия лагерной смены. Ведущий задерживается. Дети ждут.
- Неожиданно на дискотеке выключили свет. Дети волнуются.
- На праздник родителей приехали родные, и просят показать, чему научились их дети в отряде.

Один из студентов, играя роль вожатого, организует студентов, которые играют роль детей, пытается разрешить ситуацию.

Студенты-аналитики анализируют, обсуждают ситуацию, предлагают свои пути решения, ставят оценки коллегам. Далее студенты меняются местами.

Б.3 Тренинг «Мы разные»

Цель: формировать навыки открытого выражения собственных чувств, восприятия разных мнений и точек зрения, терпимость относительно взглядов других людей.

Материалы: разноцветные фломастеры для каждого студента, 6 листов ватмана с соответствующими надписями на каждом из них: Что я люблю? Что я хочу знать? Чего я хочу научиться? Волшебные мгновения ... Что меня пугает? Что для меня наиболее интересным?

Ход занятия: будущим водителям предлагается поделиться на группы по шесть человек. Каждая группа собирается вокруг одного стола и работает над своей задачей. Каждой группе раздаются листы с надписями и на протяжении 5 мин. участники фломастерами записывают свои мысли и ответы на поставленные вопросы. Мысли следует выкладывать коротко и четко. Через пять минут группа передает свой лист другой группе (той, которая справа от них) и берет следующий лист у соседней группы (той, что слева).

Студенты имеют возможность прочитать то, что написали представители другой группы, а затем дописывают то, что они думают по поводу написанного. Опять все пишут одновременно в течение 5-ти минут.

Процедура продолжается до тех пор, пока каждая группа не выскажет свою точку зрения по всем шести вопросам. Когда каждая группа получит свой лист назад, будущие водители должны сделать краткий анализ написанного, обратив внимание на то, чем похожи и отличны записи различных групп. Далее каждая группа делится своими выводами и замечаниями. В такой способ формируется понятие коллективного, налаживаются отношения в группе, каждый ее член развивается, избавляется от внутренней закомплексованности.

Б.4 «Конфликт и методы выходы из него»

Игра-раскрепощение «Имя в движении».

Участники встают в круг, каждый по очереди произносит свое тренинговое имя и показывает любое простое движение, которое больше всего соответствует его характеру. Все участники громко повторяют имя и движение участника. И так все по очереди еще раз знакомятся.

2.Основная часть

Игра

Цель: создание целостного отношения человека к проблемной ситуации, получение опыта рассмотрения проблемы с разных точек зрения.

Описание:

1) Тренер предлагает каждому участнику описать на отдельных листках в нескольких предложениях ситуацию, вызывающую у него стрессовое состояние или сильные негативные эмоции, либо ситуацию, которую участник затрудняется принять. Написанная история не должна содержать никаких эмоциональных описаний – только факты и действия.

2) Далее участникам предлагается сдать свои листки с написанными историями тренеру для последующей работы (возможна анонимность).

3) Тренер зачитывает на группе все варианты стрессовых ситуаций, и группа выбирает 2-3 наиболее типичных, имеющих значимость для всех.

4) Тренер предлагает группе разделиться на три подгруппы и раздает каждой подгруппе по одной истории. Задание для подгрупп следующее: надо наполнить каждую историю эмоциональным содержанием – пессимистичным (для 1-ой подгруппы), оптимистичным (для 2-ой подгруппы) и шутовским (для 3-ей подгруппы). То есть, досочинить предложенную историю и дополнить ее деталями, свойственными Пессимисту или Оптимисту, или Шуту.

5) Далее от имени предложенных персонажей каждая группа зачитывает свою эмоциональную версию стрессовых событий.

6) После того, как зачитаны все ситуации и высказаны все возможные варианты отношения к ним, тренер предлагает обсудить результаты игры и стратегии поведения, использованные в стрессовых ситуациях.

«Наблюдательные марсиане».

Цель: обучение технике анализа конфликтов на основе отстранённого эмоционально-нейтрального взгляда на них. Демонстрация того, что большинство конфликтов при внешнем, не включенном наблюдении выглядят довольно нелепо и об их участниках складывается негативное впечатление.

Описание:

1) Участники объединяются в команды по 3-4 человека. Каждому даётся задание вспомнить какой-либо конфликт, свидетелем или участником которого он был, кратко описать его другим членам команды.

2) Команда обсуждает, какой конфликт является наиболее интересным. Когда конфликт выбран, участник, который привёл этот пример, рассказывает о нём больше информации.

3) Затем участникам предлагается инструкция: «Представьте себе, что марсианские учёные, наблюдая за жизнью, навели мощный телескоп на конфликт людей, который вы выбрали в вашей группе. Их техника такова, что позволяет видеть через стены и слышать все разговоры. Что эти люди делают, марсианские учёные не знают. Но они внимательно наблюдают за всем, что происходит и пытаются объяснить происходящее для себя. Опишите, пожалуйста: Что именно марсиане разглядели в свой телескоп? Что их могло удивить больше всего? Как они объяснили причину происходящего (притом, что они даже не знают, что такое «конфликт»)? Какие выводы они могли сделать о людях?

Чем отличаются взгляды на конфликт тех людей, которые непосредственно находятся в конфликте и тех, кто наблюдает со стороны?

«Как вести себя в конфликтной ситуации»

Группы разрабатывают свои стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Как, по их мнению, необходимо себя вести во избежание конфликта либо что делать, если он уже возник. Затем вся группа проводит обсуждение и выясняет, что наиболее важно и какими качествами должен обладать человек, для того, чтобы справиться с конфликтом.

3. Завершение.

Упражнение «Пожелания». Все участники сидят в кругу. Каждый по кругу высказывает пожелание сидящим игрокам. Можно одному из игроков, если есть желание. Ведущий тренинг высказывает своё пожелание в конце круга.

Некоторые варианты того, как вести себя в конфликте:

Представляет несомненный практический интерес «Кодекс поведения в конфликте», разработанный Н.М. Власовой. Основу этого кодекса составляют следующие 12 правил.

1. Дай партнеру «выпустить пар».

Наилучший прием в эти минуты – представить, что вокруг тебя оболочка (аура), через которую не проходят стрелы агрессии.

2. Потребуй от него спокойно обосновать претензии.

Но скажи, что будешь учитывать только факты и объективные доказательства. Не позволяй путать факты и эмоции.

3. Сбивай агрессию неожиданными приемами.

Например, скажи комплимент, вырази сочувствие, напomini о том, что вас связывало в прошлом и т. д. Главное, чтобы все это способствовало переключению разъяренного человека с отрицательных эмоций на положительные.

4. Не давай ему отрицательных оценок, а говори о своих чувствах.

Не говори: «Вы – грубый человек!» – лучше скажи: «Я очень огорчен тем, как вы со мной разговариваете».

Психотехнология «Я-утверждения» помогает уменьшить сопротивление со стороны собеседника и создать особые доверительные отношения, поскольку «Я-утверждение» делается не в критической, обвинительной манере. Человек передает информацию о своих чувствах и переживаниях, т. е. описывает свой опыт, а этим, как показывает практика, трудно сделать вызов и спровоцировать защитную реакцию оппонента – ведь речь идет о собственном, а не о чужом опыте.

В отличие от «Я-утверждения» высказывание типа «Вы – утверждения» действует на собеседника вызывающе и порождает с его стороны защитную реакцию.

1. Люди – отдельно, проблемы – отдельно.

Разбирайтесь с проблемой, а не друг с другом.

5. Предложи оппоненту высказать свои соображения и свои варианты решения.

Не останавливайтесь на первом приемлемом варианте, а создавайте спектр вариантов. Искать следует взаимоприемлемые решения, чтобы не возникло победителей и побежденных.

7. В любом случае дай партнеру «сохранить свое лицо».

Не задевай достоинства оппонента, ибо он этого не простит, даже если и уступит нажиму. Не затрагивай его личности, а давай оценку только действиям и поступкам. Можно сказать: «Вы уже дважды не выполнили своего обещания», но нельзя говорить: «Вы – необязательный человек».

8. Отражай как эхо смысл его высказываний и претензий.

Кажется, что все понятно, и все же: «правильно ли я вас понял?», «вы хотели сказать...?», «позвольте, я перескажу, чтобы убедиться, правильно ли я вас понял...» Эта тактика устраняет недоразумения и, кроме того, она демонстрирует внимание к человеку, а это способствует спаду агрессивности.

9. Держись твердо позиции «на равных».

Большинство людей, когда на них кричат или их обвиняют, тоже кричат в ответ или стараются промолчать, чтобы погасить гнев другого. Обе эти позиции (сверху – «родительская», или снизу – «детская») неэффективны.

Держись твердо позиции спокойной уверенности (позиция «на равных» – «взрослая»). Она удерживает партнера от агрессии, помогает «не потерять свое лицо».

10. Не бойся извиниться, если чувствуешь, что виноват.

Во-первых, это обезоруживает оппонента, во-вторых, вызывает у него уважение. Ведь способны к извинению только уверенные в себе люди.

11. Оформи принятую договоренность и оговори взаимоотношения на будущее.

12. Независимо от результатов разрешения конфликта старайся не разрушить отношения.

Выразите свое уважение и расположение оппоненту с тем, чтобы сохранить возможность будущего сотрудничества с ним. Недаром говорят: «не плюй в колодец, пригодится воды напиться».

Б.5 Тренинг эффективное педагогическое общение

Идея тренинга:

Безусловно, большая часть педагогов обладает навыками эффективной коммуникации и использует их в воспитательном процессе. Тем не менее, в профессиональной деятельности некоторые элементы взаимодействия либо не востребованы, либо не используются педагогами в силу ежедневных обстоятельств. В тренинговой программе создаются условия, при которых актуализируются имеющиеся навыки, либо создаются новые как путем самостоятельной отработки, так и путем наблюдения за другими участниками.

Цель тренинга:

Апробирование и анализ участниками психологических и педагогических действий в модельно организуемых ситуациях.

Результаты для участников тренинга отрабатываются коммуникативные навыки педагога: психологические приемы, повышающие эффективность деятельности подопечных.

Состав группы и режим работы:

Состав группы 10 человек. Профессиональная принадлежность участников: вожатые, заинтересованные в психологическом анализе своей деятельности.

Этапы тренинга:

- Введение в тренинговую программу.
- Работа с психологическими приемами, используемыми на практике в деятельности вожатых:
 - эмоциональная подготовка группы подопечных;
 - особенности инструктирования группы подопечных;
 - поддержка подопечных;

- самооценка эффективности совместной работы;
- организация рефлексии.

Обобщение результатов тренинга. Итоговая рефлексия.

Примечание для ведущего: в тексте встречаются разделы под названием «Информация». Их содержание можно использовать как для сообщения участникам группы, так и для подготовительной работы ведущего.

Введение в трениговую программу:

Вступительное слово ведущего должно содержать сообщение о цели тренинга; определение понятий; информирование о режиме работы (перерывы, дополнительная информация); о трениговых правилах.

Тренинг начинается традиционно с представления ведущего и участников (по кругу).

Схема представления. Участники называют имя для обращения на тренинге (имени или имени-отчества «по жизни» – на выбор участников работы); краткое представление своего педагогического опыта. Ведущий также говорит о своём опыте.

Продолжение знакомства. В этом блоке целесообразно использовать несколько психологических упражнений на углубление знакомства участников группы.

Примечание для ведущего: целесообразно в процессе всего тренинга использовать также упражнения для создания и поддержания работоспособности, для сплочения группы, перемежая ими смысловые упражнения. Идеальный вариант – когда разминочные упражнения по содержанию близки к теме тренингового блока.

Б.6 Социально-психологический тренинг

Цель тренинга:

- вооружение вожатых системой понятий и представлений, необходимых для психологического анализа своей личности, группы, социально-психологических ситуаций;

- познание своих слабых и сильных сторон во взаимодействии с другими людьми;
 - формирование умений организации оптимального общения, эмоциональной и поведенческой саморегуляции, психологического анализа ситуаций;
 - развитие навыков рефлексии и обратной связи.
- 1 занятие.

Тема: «Мир во мне».

Цель: выяснить, как участник группы воспринимает себя, какие черты, стороны своей личности он оценивает, как положительные, какие считает недостатками, каким хочет стать, и хочет ли изменяться, есть ли сложности в общении, и как он их пытается разрешить.

Задачи:

- создание условий для знакомства;
- определение особенностей личности каждого участника;
- создание климата психологической безопасности.

Тренинг начинается с объяснения тренера сути и смысла групповых занятий, их задач и возможностей. Тренер определяет цели первой встречи.

Можно начать с круга знакомства. Можно предложить назвать друг друга на «ты» и по именам. Далее обычно каждому участнику предлагается сказать о своих ожиданиях.

«Круг знакомств»

Эта игра дает каждому участнику занятий возможность предъявить себя группе, выразить свою индивидуальность в максимально защищенной, шутливо-ироничной ситуации, а главное – сделать это без слов, на языке тела, который во многом выразительнее и заразительнее словесных рассуждений.

Все становятся в широкий круг, и тренер одновременно показывает и рассказывает правила игры, которая состоит из пяти шагов:

- 1) один из игроков делает шаг к центру круга;

2) называет свое имя или псевдоним, которым он (она) хотел(а) бы называться в этой группе;

3) демонстрирует какие-то движения и жесты приветствия остальным;

4) назвав и показав себя, игрок делает шаг назад, возвращаясь на прежнее место в круг;

5) все остальные игроки по возможности точно повторяют названное имя, стараясь имитировать и интонацию, и показанное движение. После этого всю процедуру повторяет следующий стоящий рядом игрок, за ним следующий и так до конца круга.

При анализе мысли детей направляются в сторону расшифровки невербального сообщения лишь в том случае, если ведущий даст такую установку. Правда, обязательно следует оговорить, что некоторые жесты вообще ничего не выражают, а просто приятны, забавны, необычны.

Принятие правил работы в группе (а также создание традиций группы).

Предварительные разговоры очень важны. Фактически они являются формой заключения психологического контракта между участниками, группой и ведущим. В ожиданиях, о которых говорят участники, спрятана мера ответственности за то, что они собираются делать в настоящий момент. Это также в скрытом виде проговаривание позиции, которую каждый для себя видит в отношении других членов группы. Например, кто-то может сказать, что много не ждет, хотел бы посмотреть на себя и, по возможности, включаться в происходящее на занятии. Ведущий может в своем парафразе переформулировать это в терминах ответственности: "То есть ты берешь на себя ответственность перерабатывать тот опыт, который будешь получать «здесь и теперь». Любая ответственность, пусть даже самая маленькая, но достаточно ясно сформулированная и принятая - благо для динамики группы и личностной динамики участника.

Игра Из пункта «А» в пункт «Б» (на знакомство)

Цель тренера: сделать определенное количество шагов, пройти расстояние.

Цель группы - задержать его (расстояние определяется произвольно, например, от лавочки до лавочки). Ведущий будет стоять на месте до тех пор, пока группа будет задавать ему вопросы (любые, относительно его самого).

Игра-разминка «А я еду, а я тоже, а я заяц...»

Играющие садятся на стулья, образуя круг, в котором один стул пустой. Сидящий слева садится на него со словами: «А я еду», следующий - на его место: «А я тоже», третий: «А я – заяц», четвертый – «А я с ...» (произносит имя присутствующего, который пересаживается на пустой стул). Игра возобновляется с того места, где стоит пустой стул.

Рефлексия «здесь и теперь».

Объяснение понятия «рефлексия». Отработка навыка рефлексии: осознание участниками происходящего в группе и с группой, описание своих чувств, переживаний, мыслей, возникших во время занятия.

Главная особенность предлагаемых игр в том, что они вводят участников в «здесь и теперь», позволяют наработать реальные чувства, создать отношения между участниками в психологически безопасной форме. Упражнения дают опыт обратных связей в безоценочной форме. Они помогают снять некоторые конвенциональные барьеры в общении (телесные, эмоциональные, сексуальные) и немного раскрепоститься. Они дают опыт общения на нетрадиционных "языках" описания личностного и межличностного опыта - метафорический, язык чувств, язык тела. Это дает возможность каждому участнику проявиться, увидеть себя и других с несколько необычной точки зрения. Процедура как бы задает структуру занятий, выделяет две неотъемлемые части:

- получение опыта «здесь и теперь»;
- рефлексию этого опыта.

Вместе с тем, за игровой легкостью участники начинают чувствовать нечто большее, поскольку обратные связи и рефлексия уже начинают задевать какие-то более глубокие стороны «Я».

В качестве помощи в рефлексии группового процесса может быть использована техника "самооценки включенности" в групповой процесс.

Тренер ставит в центр круга стул и говорит: «Это у нас центр группы. Тот, кто чувствует себя включенным в то, что происходит в группе «здесь и теперь», может сесть или встать на этот стул. Кто-то может чувствовать себя несколько в стороне, кто-то вообще может находиться в углу комнаты и чувствовать себя полностью выключенным из этого круга. Давайте сейчас все вместе займем те места, на которых мы сами себя ощущаем. Может быть, придется потолкаться, но, в конце концов, наша «живая диаграмма» как-то успокоится, и мы сможем увидеть, какова наша группа».

Иногда начинается свалка, борьба за место на стуле, кто-то занимает его, кто-то садится первому на коленки, поскольку тоже чувствует себя в самом центре. Иногда центр остается почти пустым. В любом случае - это ценнейший материал для обсуждения, рефлексии при переходе к следующему занятию.

Работа с цветописью, оценочной таблицей, написание психологического автопортрета каждым участником.

«Портретная галерея»

Каждый рисует портрет себя, как интересного человека. После того, как картины нарисованы, под каждой делается короткая реклама своего интереса и информация о том, с кем бы хотел изображенный на портрете иметь контакты в течение всех занятий.

Упражнение «Телеграф» (демонстрация слаженности работы в группе).

Цель: отслеживание динамики группы.

Выбирается любая фраза из стихотворения. Каждый сидящий в кругу называет по одной букве этой фразы. После произнесения слова все хлопают ладоши, вместо знака препинания - топают ногой, в конце предложения - встают.

2 занятие

Тема: «Мир вокруг меня».

Это занятие направлено на понимание того, как человек видит другого, какие качества он замечает, и какие из них являются особо значимыми для него: насколько адекватно человек воспринимает окружающих людей и возникающие вокруг ситуации.

Цель: помочь участникам зафиксировать свои умения видеть, чувствовать, адекватно воспринимать других людей; формировать чувствительность к невербальным средствам общения.

Задачи:

- рефлексия состояния.
- информирование о невербальных средствах общения.

Упражнение «Гомеостат на пальцах»

На счет «три» участники должны выбросить какое-то количество пальцев одной руки. Понятно, что после первого раза у каждого будет разное количество пальцев. Нужно молча посмотреть друг на друга, увидеть у кого, сколько выброшено пальцев, а затем повторить попытку, поставив такую задачу: у всех должно оказаться выброшенными одинаковое количество пальцев. «Посмотрим, как мы чувствуем друг друга, как можем не сговариваясь, по интуиции, делать что-то слаженно. Интересно, сколько попыток нам понадобится?».

Делается несколько попыток, потом результат обсуждается: кто какую стратегию и тактику использовал, кто на кого ориентировался, может быть появился лидер? Кто упорствовал? Далее используются игры, подключающие телесные контакты.

Упражнение «Искренняя радость».

Группа делится на подгруппы, каждая из которых загадывает определенную эмоцию и демонстрирует ее (невербально) тренеру. Задача ведущего - понять изображаемое.

«Броуновское движение».

Все закрывают глаза и начинают беспорядочно перемещаться по комнате, сталкиваясь, расходясь вновь. По сигналу ведущего участники, не открывая глаз, хватают ближайшего к себе партнера и пытаются определить, кто попался.

«Захвати руки».

Участники становятся в круг, закрывают глаза и по сигналу ведущего начинают сходить к центру, вытянув руки перед собой. Задача каждого - схватить и держать как можно большее число рук, не открывая глаз. Потом открывают глаза и смотрят: чьи руки захватил, кто оказался оттесненным и т.д.

«Передача чувств прикосновениями».

Один из участников становится в центр круга и закрывает глаза. Он знает, что сейчас к нему будут подходить по очереди остальные участники и прикосновением постараются передать одно из 4-х чувств: страх, радость, любопытство, печаль. О том, какое именно чувство ему будет передано, участники сговариваются в тайне от водящего, задача которого - определить по прикосновениям, какое чувство ему передавалось.

Упражнение «Испорченный видеомаягнитофон».

Цель: передача эмоций, чувств по кругу с помощью мимики и жестов.

Группа сидит в кругу с закрытыми глазами. Кто-то, прикасаясь к соседу (допустим, справа), старается этим прикосновением выразить какое-то чувство. «Получивший» это чувство, старается передать его дальше по кругу. При этом он не обязательно повторяет то, как к нему прикоснулся предыдущий партнер. Он своим прикосновением к следующему участнику старается как можно точнее передать именно то чувство, которое он почувствовал. В конце концов, чувство возвращается к его пославшему.

Затем обсуждается, что почувствовал каждый участник, как старался его передать. Обычно такое упражнение создает очень теплую атмосферу между участниками, снимает какие-то барьеры в контакте. И неплохо вводит язык чувств. Участники начинают лучше чувствовать друг друга, а групповое пространство наполняется чувствами «здесь и теперь».

Игра «Сыщики» (умение распределять свое внимание).

Каждый участник получает задание: выполнить какое-либо простое действие, например, ходить и считать деревья или стулья в комнате. Все одновременно начинают выполнять свои действия.

Задача № 1 - пронаблюдать за кем-либо, с целью понять смысл его действий.

Задача № 2 - заметить того, кто наблюдает за тобой самим.

Процедура «Диалог руками» (знакомство руками).

Группа разбивается на пары, которые закрывают глаза и пытаются понять состояние друг друга, только через прикосновение рук (развитие умения чувствовать другого человека).

Участники работают по двое, причем каждая пара отдельно от остальных. Ведущий предлагает участникам взять в пару человека, которого он меньше всего, как ему кажется, чувствует и понимает. Затем в каждой паре участники садятся друг против друга, так, чтобы можно было взять друг друга за руки. Они закрывают глаза. Их задача: с закрытыми глазами, обязательно молча, встретиться друг с другом руками, «познакомиться», потом «поссориться», затем «помириться» и «попрощаться». После 5-7 минут такого общения все снова садятся в круг и обсуждают полученный опыт.

Практически всегда у участников возникает совершенно новые ощущение партнера, которое иногда чувствуется даже глубже и значительнее полученного зрительного и слухового образа. Возникают новые чувства к этому партнеру. Возникает ощущение, что он теперь более понятен и открыт, а появляется ощущение собственной открытости перед ним, чувство близости, даже интимности.

Упражнение «Испорченный телефон жестов».

Участники встают в затылок друг к другу так, чтобы не видеть, что творится сзади в колонне. Последний в этой колонне поворачивает к себе впереди стоящего и показывает ему какой-то жест. Например, он жмет руку впереди стоящему, пару раз приседая при этом. Принявший это сообщение, поворачивает к себе следующего и передает ему сообщение.

В конце игры, когда сообщение доходит до первого участника, оно, как правило, оказывается искаженным до неузнаваемости. Например, в приведенном случае может прийти такое сообщение: похлопывание по плечу и подпрыгивание. Игра вызывает смех и живое обсуждение, которое следует построить следующим образом: «Мы слушаем друг друга невнимательно, мы чувствуем невнимательно, когда слушаем и поэтому приносим свое. Каждый человек, в бессловесной форме имел возможность почувствовать, насколько именно он невнимателен, какие он вносит искажения. Следовательно, во внешне облегченной форме уже вносится мотив собственной рефлексии. И эти выводы не отторгаются, как они наверняка отторгались бы, если человеку сказать: «Смотри, ты не понимаешь другого человека. Вместо того чтобы слушать его, ты слушаешь себя».

Рефлексия процесса.

«Что сейчас представляет собой наша группа. Как мы чувствуем себя друг с другом? Какие роли оказались у каждого участника в этой группе? Таковыми, каковыми мы сейчас являемся, можем ли мы вместе дальше общаться?»

Примеры КТД в лагере

Презентация личности.

Цель: выявление лидеров в составе отряда.

Оборудование:

Карточки: «Кабинет №1» (синего цвета), «Кабинет №2» (жёлтого цвета), «Кабинет №3» (красного цвета), «Кабинет №4» (белого цвета), «Кабинет №5» (зелёного цвета).

Жетоны круглой формы, по цвету соответствующие цветам карточек.

Готовые бланки для резюме (по количеству детей 1\2 А4).

Оформление: отрядное место оформляется в виде офиса компании по трудоустройству.

Игровая интрига.

Каждому члену отряда предлагается прожить ситуацию устройства на работу через фирму по трудоустройству. Один вожатый выступает в роли сотрудника отдела кадров фирмы, второй – в роли секретаря. Чтобы устроиться на работу и продемонстрировать свои деловые и личностные качества, сотрудник отдела кадров предлагает детям пройти различные формы испытаний через знакомство с кабинетами специалистов. Знакомство с кабинетами проходит на отрядном месте. Отряд разбивается на несколько микро-групп по желанию (5 – 6 человек в группе). Все микрогруппы участвуют в игре одновременно. Постепенно в ходе игры вывешиваются таблички «Кабинет №1», «Кабинет №2» и т. д.

Ход игры:

1. Введение в игру.
2. Создание эмоционального настроя, мотивации на участие в игре.
3. Рассказ об игровой интриге.
4. Ознакомление участников с правилами работы в группе (правило «времени на шум», правило слушания, правило обсуждения без перехода на личные оценки).
5. Разбивка на микрогруппы. Отряд разбивается на 4 микрогруппы. Первые участники выбирают себе по одному человеку из бизнес-клуба, которым впоследствии предоставляется право выбора следующего и т.д.
6. Знакомство с «Кабинетом №1».

Задача: познакомить детей с понятием «резюме», правилами его составления.

Задание: детям предлагается заполнить резюме. После заполнения, желающим предлагается зачитать свои резюме. Резюме заполняется по следующей форме.

Таблица 7 – Резюме

1. ФИО
2. Возраст
3. Телефон
4. E-mail
5. Место жительства
6. Образование
7. Начальная школа
8. Начальное общее образование
9. Название и номер учебного заведения
10. Ваш класс (профиль, если есть)
11. Дополнительное образование
12. Название секции, клуба, мастерской и т.д.
13. Направление
14. Дополнительные сведения
15. Ваше хобби
16. Награды (укажите вид наград и год получения)

Вопросы детям:

- Что такое резюме?
- Для чего оно используется?
- Как вы думаете для чего необходимо уметь правильно и грамотно

составлять резюме?

Результат: ребёнок, у кого самое интересное и содержательное резюме, получает синий жетон.

4. Знакомство с «Кабинетом №2»

Задача: выявить детей с высоким уровнем интеллектуальных способностей.

Задание: детям предлагается ответить на ряд вопросов (устно).

Вопросы:

1. Их было 17, а в 1973 году уместили их в 12. О чём идет речь? (12 серий фильма «17 мгновений весны»).
2. Сколько звездочек на погоне у капитана? (4).
3. На каком языке традиционно отдают команды животным в цирке? (На французском).
4. Сколько струн у скрипки? (4).
5. О ком так писал А.С. Пушкин: «...Она по-русски плохо знала, журналов наших не читала»? (Татьяна Ларина).
6. Когда Пифагор спорил с тираном Леонтом, то утверждал, что мудрецом может быть только Бог! А кем, по его мнению, может быть человек? (Философом, что в переводе с греческого означает «любитель мудрости»).
7. Под каким псевдонимом объехал всю Европу Павел I? (Граф Северный).
8. Знаменитый художник-маринист, написавший «Девятый вал»? (Иван Константинович Айвазовский).
9. К какому музыкальному стилю можно отнести лагерные кричалки? (Рэп).

Условие: на вопрос отвечает тот, кто первым поднял руку.

Результат: за правильный ответ участник получает жёлтый жетон.

5. Знакомство с «Кабинетом №3».

Задача: выявить лидера с ярко выраженными организаторскими способностями.

Ситуация: каждое предприятие разрабатывает корпоративные мероприятия для своих сотрудников, которые проходят в свободное от работы время.

Задание: какие мероприятия можно организовать и провести на предприятии? (Принимаются не менее 5 вариантов).

Условие: время на обсуждение в микро-группах – 3 минуты; мнение микрогруппы высказывает один человек.

Результат: наиболее активный участник в микро-группе получает красный жетон.

6. Знакомство с «Кабинетом №4».

Задача: выявить лидера с ярко выраженными творческими способностями.

Задание: всем членам группы необходимо изобразить предмет, указанный на карточке (например, уют, холодильник, электрический чайник, мясорубка и т.д.)

Условие: время на подготовку – 2 минуты; участие всех членов микро-группы обязательно!

Результат: в каждой микро-группе участник, наиболее ярко проявивший свои творческие способности, получает белый жетон.

7. Знакомство с «Кабинетом №5».

Задача: выявить лидера с ярко выраженными деловыми способностями.

Ситуация: каждой микро-группе необходимо придумать название своего предприятия и направления его деятельности.

Задание: предложить мероприятия по развитию предприятия.

Результат: участник, который предложил наиболее эффективную программу развития предприятия, получает зелёный жетон.

8. Презентация группы.

По количеству набранных жетонов выбирается лидер или несколько лидеров, если количество жетонов одинаковое у нескольких участников. Выбранный лидер совместно со своей микро-группой готовит презентационную программу (Что я могу сделать для отряда? Что я могу сделать для отряда).

Примечание: представление может быть творческим; учитываются ораторские способности выступающего.

Условие: время на подготовку – 5-7 минут.

9. Анализ дела.

С участниками игры обсуждаются следующие вопросы:

Что нового вы узнали в ходе игры?

Что нового открыли в себе?

Как вы оцениваете работу вашей группы?

Что необходимо сделать для того, чтобы группа работала эффективнее?

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Программа практико-ориентированной подготовки будущих вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях

№	Тема	Количество часов		
		Всего	Теория	Практика
1	Введение в курс Тема 1.1. Портрет идеального вожатого Тема 2.2. Организация детского коллектива	6	3	3
2	Нормативно-правовые основы деятельности вожатого Тема 2.1. Правовые основы деятельности вожатого Тема 2. 2. Медико-санитарные основы Тема 2.3. Проблемные ситуации в ДОЛ	9	3	6
3	Психолого-педагогические элементы деятельности вожатого Тема 3.1. Воспитательные основы в работе с детьми Тема 3.2. Психолого-педагогические особенности детей разного возраста Тема 3.3. Конфликты в ДОЛ, способы их решения	18	7	11
4	Методология работы отрядного вожатого Тема 4.1. Формы и методы работы вожатого. Виды КТД Тема 4.2. Методика подготовки отрядного мероприятия Тема 4.3. Игра как метод воспитания личности ребенка	35	15	20
5	Подведение итогов. Защита проекта	4	6	0
	Итого	72	37	40